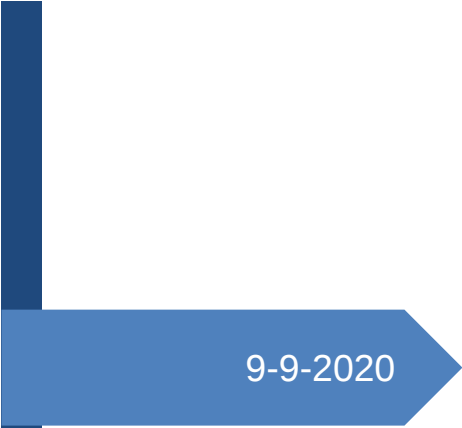
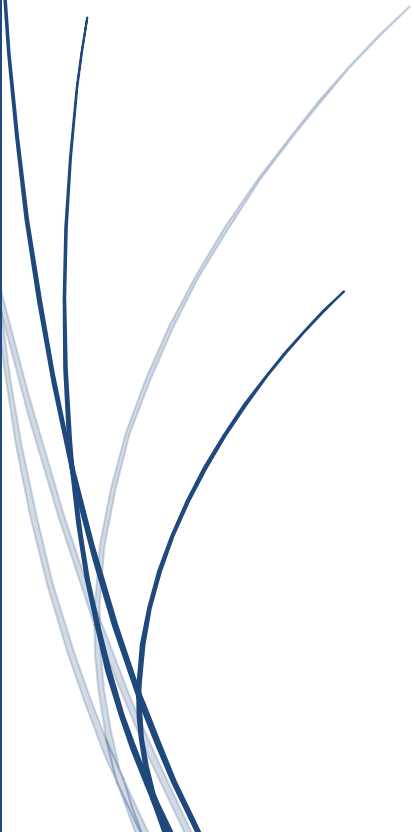




9-9-2020

Sociale onderneming in balans

Scriptieonderzoek



Auteur: Kees Groot

Disclaimer: Dit rapport is gemaakt door een student van Aeres Hogeschool als onderdeel van zijn/haar opleiding. Het is géén officiële publicatie van Aeres Hogeschool. Dit rapport geeft niet de visie of mening van Aeres Hogeschool weer. Aeres Hogeschool aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor enige schade voortvloeiend uit het gebruik van de inhoud van dit rapport.

Titel : Sociale onderneming in balans
Ondertitel : Match van werkgever op sociaal beleid

Naam : Kees Groot
Studentennummer : 3024949
Opleiding : Agribusiness en Bedrijfskunde
Aeres Hogeschool Dronten
De Drieslag 4
8251 JZ Dronten

Opdrachtgever : Aeres Hogeschool Dronten

Module : Afstudeeropdracht
Datum : 09-09-2020

Afstudeerbegeleidster : Mevrouw L. Meijer

Voorwoord

Allereerst zal ik mij even voorstellen. Mijn naam is Kees Groot. Ik ben 34 jaar en ik woon in Medemblik. In de afgelopen 4 jaar heb ik de studie Bedrijfskunde & Agribusiness gevolgd. Ik werk momenteel al 10 jaar als uitvoerder in de groenvoorziening van een sociale werkvoorziening. Dit geeft al aan hoe groot mijn affiniteit is met sociale ondernemingen en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

De afgelopen twee jaar heeft de sociale werkvoorziening, waar ik werkzaam ben, de strategisch keuze gemaakt om meer te gaan werken als sociale onderneming. Met deze gedachte ben ik aan het werk gegaan en heb ik met deze afstudeerscriptie een achtbaan gemaakt door de wet- en regelgeving die is voortgekomen uit de veranderde sociale wereld in de afgelopen paar jaar.

Via deze weg wil ik alle respondenten bedanken voor hun tijd en medewerking. In de gehouden interviews heb ik met mensen gesproken die met volle overtuiging hun vak uitoefenen alsof het hun favoriete hobby is. Vanuit de kern van het hart is gesproken over hoe het werkt en met trots zijn antwoorden geformuleerd.

In het bijzonder wil ik Liesbeth Meijer, mijn afstudeerbegeleidster, bedanken. Ze is een buitengewoon aardig mens, die mij op een geweldige manier geholpen heeft met deze afstudeerscriptie. Via allerlei wegen heeft zij, zowel online als telefonisch, feedback gegeven.

Ik heb dit vooronderzoek geschreven voor de sociaal ondernemer, veel leesplezier.

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Samenvatting.....	5
Summary	6
1 Inleiding	7
1.1 Wat is sociaal ondernemerschap?.....	7
1.2 Participatiewet.....	9
1.3 Probleemstelling	10
1.4 Regio Noord-Holland Noord	10
2 Drempels van de Sociaal Ondernemer	12
2.1 Kennis en Inzicht.....	12
2.2 Diverse manieren van uitvoeren participatiewet.....	13
2.3 Lokale structuren	14
2.4 Regionale arbeidsmarkt.....	15
2.5 Sociaal ondernemerschap en arbeidsintegratie	15
2.6 Loonkostensubsidies	16
2.7 Conclusie	17
2.8 Doelstelling	17
2.9 Hoofdvraag	17
2.10 Deelvragen.....	17
3 Aanpak.....	18
3.1 Uitwerking deelvragen	18

3.2 Methode	20
4 Resultaten	21
4.1 Resultaten deelvragen	21
5 Discussie	27
5.1 Samenvatting deelvragen	27
5.2 Methode	28
6 Conclusies en aanbevelingen	30
6.1 Deelvragen.....	30
6.2 Hoofdvraag	32
6.3 Aanbevelingen	32
6.4 De ideale sociale regio.....	34
Bibliografie	36
Bijlage 1: Interview: UWV 19-06-2020.....	40
Bijlage 2 Interview: Werksaam WF 30-06-2020	42
Bijlage 3: Interview: Gemeente Den Helder 03-07-2020	46
Bijlage 4: Interview: WSP NHN 03-07-2020	50
Bijlage 5: Vragenlijsten	53
5.1 vragenlijst Gemeenten	53
5.2 vragenlijst Samenwerkingen	53
5.3 vragenlijst UWV en WSP NHN.....	54

Samenvatting

Een sociale onderneming is een bedrijfsaanduiding die nog niet veel voorkomt in Nederland. De korte omschrijving zegt dat het een werkgever is met als primaire missie een sociaal karakter. De meeste bedrijven met een sociale missie richten zich op arbeidsparticipatie. De mensen die deelnemen aan arbeidsparticipatie, worden veelal via overheden zoals, gemeenten en UWV bemiddeld naar het bedrijfsleven. De sociale ondernemingen ondervinden moeite met het instant houden van de sociale missie. Uit onderzoek blijkt dat de samenwerking met gemeenten en UWV wel eens stroef wil verlopen. Het gevolg hiervan is dat sociale ondernemingen moeite hebben met groeien, omdat de instroom van mensen met een handicap of afstand tot de arbeidsmarkt stagneert. Hierdoor is een sociaal ondernemer genoodzaakt een vacature uit te zetten op de arbeidsmarkt om mensen aan te trekken die geen handicap of afstand hebben. De primaire missie komt hierdoor in gevaar en ook kan dit negatieve invloed hebben op de impact die een ondernemer wil achterlaten. Uit onderzoek (Richter, 2019) blijkt dat sociale ondernemingen in een plattelandsomgeving mensen betrokken houden bij de gemeenschappen en het bijdraagt aan de versterking van sociaal kapitaal. Omdat het als sociaal ondernemer belangrijk is een sterk lokaal netwerk te hebben en een goed inzicht in de lokale wet- en regelgeving, wordt dit onderzoek uitgevoerd in de regio 'Noord-Holland Noord'. De hoofdvraag van dit onderzoek is dan ook: 'Op welke manier kan een sociaal ondernemer in Noord-Holland Noord bij het kiezen van zijn strategie rekening houden met verschillen tussen gemeenten wat betreft arbeidsaanbod, kennis en inzicht, manier van werken en eventuele participatie in een samenwerkingsverband'. Om deze vraag te kunnen beantwoorden is ervoor gekozen persoonlijke interviews af te nemen binnen de gemeenten en samenwerkingen van deze gemeente. Ook is er een vragenlijst uitgezet naar overige gemeenten en samenwerkingen in de regio Noord-Holland Noord om een overzicht te krijgen hoe het in de breedte van de regio werkt. Hier is uitgekomen dat een sociaal ondernemer een andere definitie kent als de sociaal ondernemer zoals beschreven in het vooronderzoek. Het gaat volgens respondenten meer om 'intrinsieke' motivatie dan om de primaire missie arbeidsintegratie. De hoofdvraag is daarentegen lastiger te beantwoorden, omdat wet- en regelgeving vrij geïnterpreteerd wordt door gemeenten en samenwerkingen. Wel kwam duidelijk naar voren dat de regionale werkwijze in veel gevallen niet is afgestemd om landelijk gevormd beleid. In Regio Noord-Holland Noord heerst verdeeldheid. Terwijl er dezelfde regelingen en een centrale aanpak in alle vormen van arbeidsparticipatie zouden moeten plaatsvinden. Een van de aanbevelingen is dan ook een beschrijving van hoe deze centrale aanpak bedoeld is volgens landelijk beleid en vanuit wetgeving (SUWI wet). Een centrale aanpak op deze wijze zal voor een 'sociaal' ondernemer of ondernemer met sociaal beleid meer duidelijkheid geven en communicatie vergemakkelijken. Het gevolg hiervan zal zijn dat de 'match op werk' meer gemaakt kan worden. En een 'match op werk' is wat alle respondenten aangeven het allerbelangrijkste.

Summary

Social Enterprise is a type of organisation that is not yet widely used in the Netherlands. The brief description says that it is an entrepreneur with a social character as a primary mission. Most companies with a social mission focus on employment participation. The people who participate in employment participation are often mediated to business through governments such as municipalities and UWV. Social enterprises are struggling to maintain the social mission in the instant. Research shows that cooperation with municipalities and UWV may be a difficult one. As a result, social enterprises have difficulty growing because the influx of people with disabilities or distance to the labor market is stagnating. This means that a social entrepreneur resource from the mainstream labor market. The primary mission is therefore at risk and can also have a negative impact on the impact that an entrepreneur wants to leave behind. Research (Richter, 2019) shows that social enterprises in rural areas keep people involved in communities and contribute to the strengthening of social capital. As a social entrepreneur, it is important to have a strong local network and a good understanding of local law and regulations, this research is carried out in the region of 'Noord-Holland Noord'. The main question of this research is therefore: How can a social entrepreneur in Noord-Holland Noord take into account differences between municipalities in terms of job supply, knowledge and insight, work structures and possible participation in a partnership when choosing his strategy. In order to answer this question, interviews were held among organisations involved. In addition, a survey was held among municipalities and collaborations in the Noord Holland region to get an overview of how it works across the region. Here it has also been realized that a social entrepreneur has a different definition as the social entrepreneur described in the preliminary study. According to respondents, this is more about 'intrinsic' motivation than about the primary mission of labor integration. The main question appeared difficult to answer because laws and regulations are interpreted freely by municipalities and collaborations. It was clear, however, that in many cases the regional approach was not geared to national policies. The Noord Holland Noord region should therefore be seen as a region with the same regulations and a central approach to labor participation in all forms. Unfortunately, this is not the case. One of the recommendations is therefore a description of how this central approach is meant by national policy and by legislation (SUWI Act). A central approach in this way will give a 'social' entrepreneur or entrepreneur with social policy more clarity and facilitate communication. As a result, the match can be made more at work. And a match at work is what all respondents indicate the most important.

1 Inleiding

De eerste sociale ondernemingen waren er al in de jaren '50. Bijvoorbeeld Philips dat zich al sinds die tijd presenteert als sociaal ondernemer. Philips heeft al meer dan 12.500 mensen aan een opleiding en betaalde baan geholpen. Dit waren met name mensen met een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt (Borghouts et al, 2015). Naarmate de maatschappij veranderde en bedrijven gingen zich meer richten op winst maken, daar komt bij dat er ook meer op kosten en efficiëntie werd gelet. Hierdoor verwaterde het sociaal ondernemerschap. Begin jaren '90 is er langzaam weer verandering gekomen en is het bewust ondernemen weer gegroeid. Met name in de landen om Nederland heen werd sociaal ondernemen gezien als een oplossing voor vele maatschappelijke problemen.

In 2012 is Social Enterprise opgericht, bedoeld als de brancheorganisatie in Nederland voor sociaal ondernemers. Als sociaal ondernemer is het verstandig lid te worden van Social Enterprise en zo het netwerk van de onderneming uit te breiden, informatie en ervaringen te delen. Er is zo een groot netwerk ontstaan van sociaal ondernemers die elkaar helpen en informatie delen. Hierdoor heeft Social Enterprise ervoor gezorgd (SER, Sociaal Economische Raad, 2015) dat sociaal ondernemen weer een normaal begrip is geworden in onze samenleving (Social Enterprise, sd). Een sociale onderneming werkt aan een betere maatschappij. Een sociaal ondernemer heeft als missie impact te creëren op de maatschappij en kan in elke branche actief zijn.

1.1 Wat is sociaal ondernemerschap?

In tabel 1 is te zien dat een sociaal ondernemer zich bevindt tussen de goede doelen en reguliere bedrijven.

Tabel 1: Verschil goede doelen, sociale ondernemingen en reguliere bedrijven

Maatschappelijke waarde		Financiële waarde			
Goede doelen		Sociale ondernemingen		Reguliere bedrijven	
Puur donaties of subsidies	Donaties, subsidies en inkomsten uit de markt	> 75% Inkomsten uit de markt	Winst volledig geher-investeerd	Winst beperkt uitgekeerd	MVO+ in de kern van het bedrijf
Alleen impact		Impact voorop		Financiën voorop	

Opmerking. Overgenomen van de website van Social Enterprise, Sociale ondernemingen: wat zijn het? Z.D. (<https://www.social-enterprise.nl/over-sociaal-ondernemen/wat-zijn-het>)

Er is altijd een balans tussen financieel gestuurd beleid en maatschappelijk gestuurd beleid (Costanzo et al, 2014). Omzet maken en geld verdienen is belangrijk maar geen doel op zichzelf. Primair gaat het om impact creëren. Dit kan door het slim laten participeren van mensen of het slim inzetten van geld om impact in maatschappelijke waarde te creëren (Mair en Marti', 2006).

De organisatie Social Enterprise heeft een code ontwikkeld wat een sociaal ondernemer kan gebruiken voor het schrijven van zijn ondernemingsplan. Dit staat beschreven in de Code Sociale ondernemingen (Commissie Code Sociale Ondernemingen, 2017). Deze code gaat uit van 5 principes: 1.

Maatschappelijke missie, 2. Relevante stakeholders, 3. Financiën zorgvuldig afgewogen, 4.

Implementatie (registreren en reflecteren) en 5. Transparantie. Bijvoorbeeld: de missie moet primair een van de vijf principes zijn en transparantie heeft te maken met hoe makkelijk er informatie en ervaring gedeeld wordt met andere sociale ondernemingen. Als het ondernemingsplan uitgewerkt is volgens de code sociale ondernemingen dan mag men spreken van een sociale onderneming. Ben je eenmaal lid van de organisatie Social Enterprise, dan kan de ondernemer gebruik maken van het netwerk van anderen, workshops, cursussen en lezingen volgen met betrekking op het sociaal ondernemerschap.

De maatschappelijke impact die sociaal ondernemers achterlaten, richt zich voornamelijk op enkele onderdelen: 1. Arbeidsparticipatie, 2. Sociale Cohesie, 3. Interne ontwikkeling en Fairchain, 4.

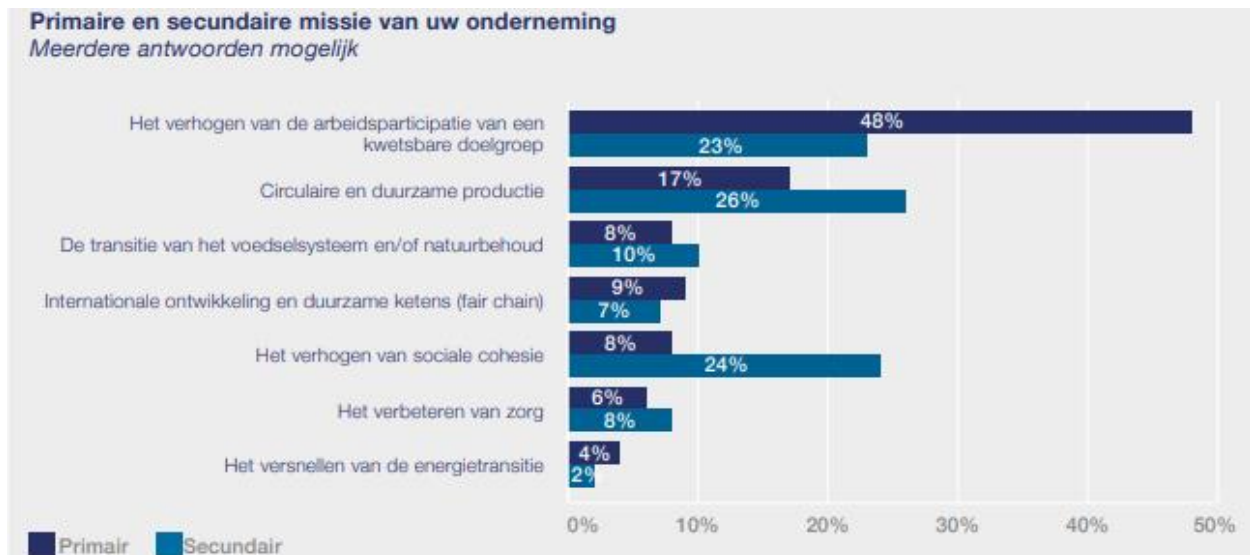
Voedseltransitie en natuurbehoud, 5. Energietransitie, 6. Circulaire en duurzame productie en 7.

Verbeteren van zorg. Onder arbeidsparticipatie verstaan we deelname aan het arbeidsproces van mensen met een afstand tot de reguliere arbeidsmarkt (Rataplan, 2020).

Interne ontwikkeling en fairchain is bijvoorbeeld een bedrijf wat zijn pijler richt op de ontwikkeling en ondersteuning van mensen in armoede. Dit kan zowel nationaal als internationaal (Dorcas, 2020). Andere impact gebieden zijn de voedseltransitie en natuurbehoud. Dit zijn bedrijven die zich richten op een verantwoorde manier van voedselproductie. Gezond voor de mens en milieubewust geproduceerd (Food2smile, 2020). Daarnaast zijn er bedrijven die zich richten op de energietransitie. Deze bedrijven hebben als missie om op een innovatieve of duurzame manier mensen of bedrijven alternatieve energie aan te bieden (van de bron, 2020). Circulaire en duurzame productie richt zich op productie in de non-food sector (Korstenbroek, 2019). Ketenbeheer en ketenpartners die een productieproces van A tot Z circulaire maken en verduurzamen (Re Blend, 2020). Bij Sociale Cohesie is de missie samenhang te creëren in een maatschappij. Bijvoorbeeld lokale producten aanbieden bij lokale marktpartijen om een zo kort mogelijke keten te creëren (Atlantis handelshuis, 2020). Het laatste impact gebied is verbeteren van de zorg. Deze bedrijven richten zich op ondersteunende diensten en producten ten behoeve van de zorg. Dit kan met ouderen zijn, maar ook jeugdzorg of gehandicapten.

Denk hierbij aan technologie, workshop en trainingen voor ouderen om zo lang mogelijk zelfstandig te blijven wonen (Generatiehuis, 2020). In 2019 telde Nederland ongeveer 5.000 sociaal ondernemers (Binnenlandsbestuur, 2019) Verreweg de grootste groep sociaal ondernemers heeft als missie arbeidsparticipatie, zoals is te zien in figuur 1.

(Social Enterprise, 2019)



Figuur 1: Primaire en secundaire missie van sociale ondernemingen

Als sociaal ondernemer zorg je voor de verbinding van de economische omgeving en kwetsbare doelgroepen. Relevante stakeholders kunnen deze verbinding versterken en de sociaal ondernemer erkenning geven die het nodig heeft om zijn doelen na te streven. Belangrijke stakeholders van een sociaal ondernemer zijn te categoriseren in lokale overheden, stichtingen en belanghebbende bedrijven (Mateia, 2015). Denk hierbij aan toeleveranciers of afnemers met sociale motieven.

1.2 Participatiewet

Het doel van de participatiewet is mensen met een arbeidshandicap bij een reguliere werkgever aan het werk te krijgen. De participatiewet is een samensmelting van drie regelingen, Wajong (Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Jongeren), Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) en Wet Werk en Bijstand (WWB). De participatiewet wordt uitgevoerd door de Nederlandse gemeenten (Borghouts I & Freese C, 2016).

Gemeenten hebben een aantal tools en instrumenten om de aanname van mensen in de participatiewet te bevorderen. Bij loonkostensubsidie wordt de productiviteit van de medewerker gemeten. Er wordt gekeken hoeveel procent van het nettoloon de medewerker zelfstandig kan verdienen.

Het restant wordt aangevuld door de gemeente. Beschut Werken is een werkplek voor mensen met een laag verstandelijk of lichamelijk vermogen. Er is dan ook intensieve begeleiding nodig en grote aanpassingen op de werkplek. Proefplaatsingen worden vaak gebruikt ter vervanging van een proeftijd in een contract. Proefplaatsing vindt altijd plaats met behoud van uitkering. Ondersteunend hieraan zijn jobcoaches die de mensen begeleiden op hun werkplek. Het doel van deze wet is 125.000 mensen met een arbeidshandicap aan werk te helpen bij een reguliere werkgever.

1.3 Probleemstelling

Dit onderzoek zal zich richten op de sociaal ondernemer met als primaire missie arbeidsparticipatie. Hierbij wordt er gekeken naar de instroom van mensen met een arbeidsbeperking. Een van de grootste problemen bij een Sociale onderneming, met als missie arbeidsparticipatie, is instroom vanuit de participatiewet. Uit onderzoek van de Hogeschool van Utrecht (Smit en Bolland, 2018) blijkt dat sociaal ondernemers het lastig vinden de beschikbare arbeidsplaatsen in te vullen door mensen die vallen onder de participatiewet. Het gevolg is dat de continuïteit van deze ondernemingen in gevaar komt en vaak dure krachten ingehuurd moeten worden om productie of de dienstverlening op peil te houden. Continuïteit is belangrijk voor het vergroten van de maatschappelijke impact (Smit en Brouwer, 2014) (Mulgan, 2010). Veel gehoord probleem is, dat per gemeente een verschil is hoe de participatiewet wordt uitgevoerd (Smit en Bolland, 2018). Ook vinden enkele bedrijven dat er te weinig erkenning is voor het werk wat zij doen. Het komt ook voor dat de gemeente en UWV (Uitvoeringsinstituut Werkgeversverzekeringen) denken dat de ondernemingen alleen op zoek zijn naar goedkope arbeidskrachten. De gemeente en het UWV hebben vaak niet het idee met wat voor ondernemer zij te maken hebben. Hierbij wordt vergeten dat een bedrijf, die mensen met een afstand op de arbeidsmarkt wil, juist deze mensen een kans geeft, wat ook een financiële impact kan hebben op de portefeuille van de gemeente. Er zijn in Nederland ongeveer 1,4 miljoen mensen met een uitkering die tezamen ongeveer 35 miljard ontvangen.

Als 100.000 mensen een betaalde baan vinden, scheelt dat 3,5 miljard aan overheidsuitgaven (Sandee, 2018) (CBS, 2020). De sociale ondernemingen kunnen zowel sociaal als financieel een behoorlijke impact hebben en van groot belang zijn in de Nederlandse maatschappij. In deze afstudeerscriptie zal onderzocht worden wat de mogelijkheden en randvoorwaarden zijn waarbinnen een sociaal ondernemer in een gemeentelijk netwerk zijn bedrijf kan uitvoeren met medewerkers die vallen onder de participatiewet.

1.4 Regio Noord-Holland Noord

In dit onderzoek zal onderzocht worden wat de mogelijkheden en randvoorwaarden zijn waarbinnen een sociaal ondernemer in een gemeentelijk netwerk zijn bedrijf kan uitvoeren met medewerkers die vallen onder de participatiewet.

Uit onderzoek (Richter, 2019) blijkt dat sociale ondernemingen in een plattelandsomgeving mensen betrokken houden bij de gemeenschappen en het bijdraagt aan de versterking van sociaal kapitaal.

Ook draagt de sociaal ondernemer bij aan de ontwikkeling van kennis, vaardigheden en inspiratie voor nieuwe ideeën.

Omdat het als sociaal ondernemer belangrijk is een sterk lokaal netwerk te hebben en een goed inzicht in de lokale wet en regelgeving, wordt dit onderzoek uitgevoerd in de regio 'Noord-Holland Noord', zie figuur 2. Regio Noord-Holland Noord is te verdelen in drie gebieden. West-Friesland, Kop van Noord-Holland en Noord Kennemerland, zoals op onderstaande kaart staat aangegeven.

Noord-Holland Noord is ook te typeren als plattelands omgeving en zoals het onderzoek van Richter (Richter, 2019) beschrijft, draagt sociaal ondernemerschap bij aan de ontwikkeling van een regio.

Werkgebied GGZ is gelijk aan het onderzoeksgebied (GGZ Noord Holland Noord)



Figuur 2: Regio Noord-Holland Noord

2 Drempels van de Sociaal Ondernemer

Er zijn in deze afstudeerscriptie twee onderzoeken gebruikt die op elkaar aansluiten. Het onderzoek 'Groeï en Impact' van de Hogeschool van Utrecht is een enquête onderzoek onder 20 ondernemers en geeft weer wat de problemen zijn van een sociaal ondernemer. (Smit en Bolland, 2018) Het vervolgonderzoek, van de hogeschool van Utrecht heet 'opschaling van sociale onderneming'. Hier wordt duidelijk wat precies de belemmeringen zijn in het kader van instroom en arbeidsparticipatie (de Bell et al, 2019).

Hieronder de punten op een rij die uit het landelijke onderzoek 'opschalen van sociale onderneming' naar voren kwamen.

- Gemeenten hebben niet altijd zicht op geschikte kandidaten;
- Niet iedereen heeft dezelfde kennis over kandidaten;
- Verschillende manieren van uitvoeren participatiewet;
- Samenstelling van de regionale arbeidsmarkt;
- Politieke kleur, plaatselijke keuzes, Lokale structuren.

(de Bell et al, 2019)

In het bovenstaande overzicht komen enkele aspecten naar voren. Kennis en zicht over de doelgroep ontbreekt, grote verschillen in uitvoering van de participatiewet, politieke kleur van een college en de samenstelling van de regionale arbeidsmarkt. Dit betekent voor de sociaal ondernemer dat het lastig is eenduidig HR-beleid te voeren op het gebied van instroom. Veel sociaal ondernemers werken in meerdere gemeenten en proberen op deze manier de instroom te realiseren voor opschaling van de sociale onderneming. Met het op peil houden van de instroom worden sociaal ondernemers geconfronteerd met verschillende manieren van werken bij zowel UWV als gemeenten.

Er wordt ook verder ingegaan op belangrijke aspecten voor de sociaal ondernemer, zoals sociaal ondernemerschap en arbeidsintegratie, loonkostensubsidie arbeidsparticipatie en participatiewet. Het is belangrijk om over deze aspecten een goed inzicht te hebben. Voor de sociaal ondernemer met als missie arbeidsparticipatie zijn deze aspecten een dagelijkse routine.

2.1 Kennis en Inzicht

Kennis en inzicht bij gemeenten is afhankelijk van de hoeveelheid mensen die met een arbeidshandicap beschikbaar zijn. Binnen elke gemeente worden strategische keuzes gemaakt over hoe om te gaan met dit klantenbestand. Van invloed is de combinatie tussen de hoeveelheid mensen in het klantenbestand en het aantal klantmanagers die er werken. Er zijn twee manieren van werken dat zijn doelmatig en rechtmatig.

Bij doelmatig werken gaat de klantmanager bekijken waar de behoefte van de klant ligt, welke begeleiding er nodig is en samen bepalen ze het einddoel. Bij rechtmatig werken wordt gekeken of de persoon zich aan de sollicitatieplicht heeft gehouden en of er mogelijkheden zijn tot arbeid.

Is iemand in staat om te werken, probeert men zo snel mogelijk een arbeidsplek te realiseren. Doelmatig werken geeft dus kwalitatief en een beter resultaat en is een vorm van duurzaam inzetten van mensen. Rechtmatig werken geeft een kwantitatief resultaat. Het gaat dan vaak om snel plaatsen van mensen, om de hoeveelheid klanten te verminderen. Gemeenten die voor een kwantitatief resultaat gaan, zullen vaak ook minder specifieke kennis en minder inzicht hebben van welke mensen er in het klantenbestand zitten.

2.2 Diverse manieren van uitvoeren participatiewet

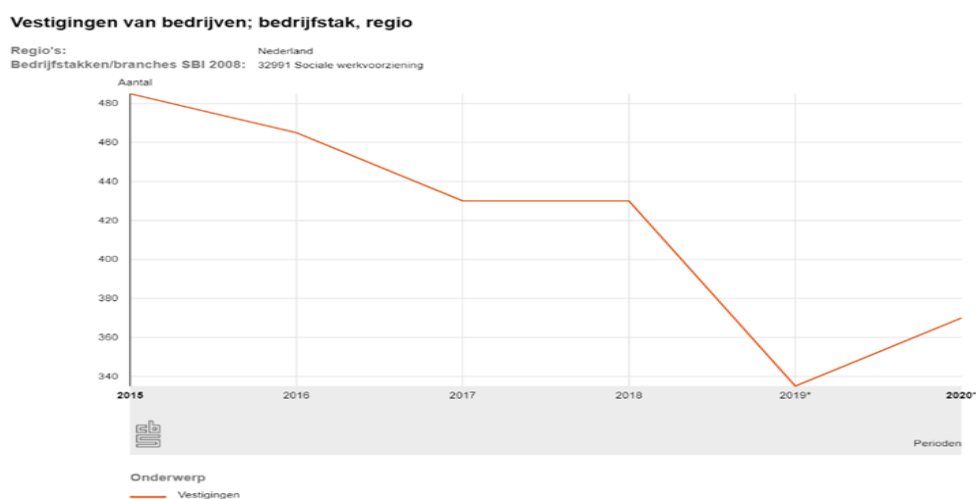
In de praktijk kan dat als volgt er uit zien. Een werkgever biedt zowel bij gemeente A als bij gemeente B een werkplek aan. Duidelijk is dat het om een leerwerkplek gaat, met uiteindelijk een vaste aanstelling. Zowel gemeente A als gemeente B kunnen de plek invullen. Alleen bij gemeente A wordt iemand aangeboden waar het in eerste instantie gaat om een proefplaatsing (proeftijd op basis met behoud van uitkering) van drie maanden, voordat er mee gewerkt wordt aan de subsidiëring van een opleiding. Bij gemeente B is er geen voorplaatsing en mag er direct worden gestart met werken. Om het nog iets complexer te maken zijn er ook gemeenten die een local accesor gebruiken. Een voorbeeld hiervan is een uitzendbureau of een sociale werkvoorziening (waarvan uit gedetacheerd wordt). Er is dus veel diversiteit hoe arbeidsplaatsing georganiseerd wordt. Dit geeft onder andere ook aan waarom het voor een sociaal ondernemer belangrijk is een netwerk te hebben.

Wel valt te lezen dat de verschillende manieren van uitvoeren van de participatiewet te maken heeft met het aantal inwoners van een gemeente (de Bell et al, 2019). Betekent dat dan, dat bij gelijke inwonersaantallen van gemeenten er ook gelijke wet- en regelgeving is? Wel is bekend dat de grotere steden veel hebben georganiseerd om de sociaal ondernemer te ondersteunen. Zo heeft bijvoorbeeld gemeente Den Haag de regeling social return ingevoerd. Bij opdrachten boven de € 221.000 is de opdrachtnemer verplicht 5% van de aanneemsom te besteden aan social return. Dit kan door werkzoekende aan een baan en opleiding te helpen. Een andere manier is door producten of diensten te kopen bij een door de gemeente erkende sociale onderneming (Den Haag). In Rotterdam is er een Agency opgezet die sociaal ondernemer netwerk geeft in de gemeente Rotterdam. Niet alleen de gemeente maar ook investeerder, fondsen, coaches en mentoren behoren tot dit initiatief om sociaal ondernemers te steunen (Voor Goed Agency).

In Noord-Holland Noord is, voor zover bekend, nog niets georganiseerd voor het bevorderen van sociaal ondernemerschap door gemeenten of andere instanties. Wel zijn er samenwerkingen tussen gemeenten onderling.

2.3 Lokale structuren

Binnen de regio Noord-Holland Noord zijn 18 gemeenten gevestigd. Alle 18 gemeenten hebben een eigen College van B&W dit brengt ook eigen beleid voort, als het gaat over het sociaal domein en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Er zijn in de regio Noord-Holland Noord wel degelijk samenwerkingen als het gaat om het sociaal domein. Voorbeelden hiervan zijn, WerksaamWF (WerksaamWF, 2020). Deze organisatie heeft in regio West-Friesland de uitvoering van de participatiewet op zich genomen. In Noord Kennemerland is dit de organisatie Halte werk (Halte Werk, 2020). Alleen de regionale samenwerking ontbreekt in de Kop van Noord-Holland. In deze regio werken gemeenten niet of nauwelijks samen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Wel hebben deze drie gemeenten een zeer sterk georganiseerde sociale werkvoorziening (Probedrijven, 2020) die voor een groot deel voorziet in de gemeentelijke behoefte voor het uitvoeren van de participatiewet. Sociale werkvoorzieningen zijn vanuit de gemeente georganiseerde instanties die mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan werk helpen. Sinds de invoering van de participatiewet in 2015 is er een sterke krimp van sociale werkvoorzieningen. Het aantal vestigingen is sterk afgenomen sinds 2015 zoals in figuur 3 te zien is.



Figuur 3: Afname vestigingen van sociale werkvoorzieningen 2015-2019 (CBS, 2020)

Het UWV Noord-Holland Noord en WSP NHN (Werkgever Service Punt Noord-Holland Noord) zijn overkoepelend in het algemeen. Het UWV bemiddelt mensen naar werk. Hierin maken ze geen onderscheid in mensen met een regulier arbeidsverleden of een arbeidshandicap. Veelal gaat het om mensen die in de Werkloosheidswet (WW) raken. WSP NHN richt zich meer op de mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Zowel het UWV als WSP verbinden vraag en aanbod in de arbeidsmarktregio. Er wordt daarbij geen verschil gemaakt tussen sociaal ondernemerschap en regulier ondernemerschap. Alhoewel WSP op zijn website wel sociaal ondernemerschap definieert, is dit in zeer algemene zin geformuleerd. WSP zegt hier, als je een medewerker met een arbeidshandicap aanneemt, doe je aan sociaal ondernemen. Dit is niet de definitie die dit literatuuronderzoek aantoonst.

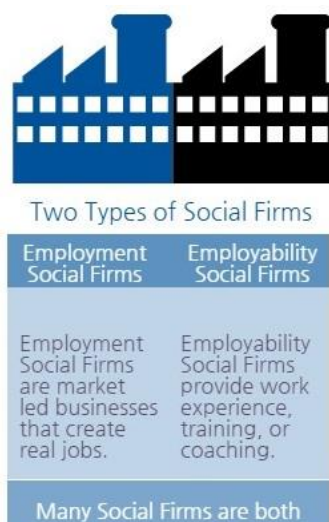
2.4 Regionale arbeidsmarkt

De regionale arbeidsmarkt heeft invloed op vraag en aanbod van werk. De ene regio heeft een hoog aanbod van werkgelegenheid en de andere een laag aanbod. Als het aanbod van werk laag is en de vraag naar medewerkers hoog, dan is er sprake van krapte op de arbeidsmarkt. Dit is ook actueel in de regio Noord-Holland Noord. Er zijn door het UWV 7.150 openstaande vacatures in 4e kwartaal van 2019 en er zijn in totaal 21.657 geregistreerde werkzoekende in november 2019 (UWV, Gemeente, 2020). Dit betekent dat er ongeveer 3 keer zoveel werkzoekenden zijn dan banen beschikbaar. Kan krapte op de arbeidsmarkt de reden zijn dat gemeente liever rechtmatig werken als doelmatig?

2.5 Sociaal ondernemerschap en arbeidsintegratie

Sociaal ondernemers die als missie arbeidsintegratie hebben, zijn hier primair aan verbonden. Door middel van mensen met een arbeidshandicap aan het werk te helpen, kan er gewoon een commercieel product of dienst worden geleverd. Er zijn echter wel verschillen tussen sociaal ondernemers met als missie arbeidsintegratie, dit blijkt uit onderzoek van TNO (Smit, de Graaf, Verweij, & Brouwer, 2011). Uit het TNO-rapport wordt duidelijk dat er sociaal ondernemers zijn die alleen leerwerkplekken aanbieden om uiteindelijk door te kunnen stromen naar arbeidsmarkt. Hier is men meer bezig met re-integratie. De andere sociaal ondernemer biedt langdurige werkplekken en gaat voor een duurzame relatie met de medewerker. Dit is ook hoe in andere landen sociaal ondernemers worden onderscheiden, die als missie naar arbeidsparticipatie streven. Bijvoorbeeld in Engeland waar deze sociaal ondernemer 'social firm' wordt genoemd, zie figuur 4.

(Social Firms England)



Figuur 4: Onderscheid in 'social firms' in Engeland

Beide sociale ondernemingen willen een commerciële dienst of een product leveren en tegelijkertijd sociale impact creëren. In het verloop van het onderzoek zal er geen typering worden gebruikt voor een sociaal ondernemer. Wel is het belangrijk deze typering duidelijk te hebben, omdat het van invloed kan zijn om enig differentiatie in de vraagstelling van de interviews en de onderzoeksresultaten aan te brengen.

Uit cijfers van Social Enterprise zelf blijkt dat 48% van de ondernemers als primaire missie arbeidsparticipatie hebben en 23% van de ondernemers heeft arbeidsparticipatie als secundaire missie. Dit is verreweg het grootste impact gebied. Dit kan, zoals er te lezen valt over Social Firms, weer onderscheiden worden in het creëren van een vaste werkplek (voor specifieke beperking) of het opleiden en doorstromen naar de arbeidsmarkt (Social Enterprise, 2019). De groei in Nederland van sociale ondernemingen neemt toe. Er zijn in totaal 80.000 mensen werkzaam in een sociale onderneming en de totale omzet bedraagt ongeveer 3,5 miljard in 2015 volgens een rapport van McKinsey (Arjan Keizer et al, 2016). Uit cijfer van het CBS blijkt ook dat onder andere arbeidsparticipatie is toegenomen sinds 2009 met 2% (CBS, 2019).

2.6 Loonkostensubsidies

Loonkostensubsidies zijn een motiverend middel voor ondernemers en sociaal ondernemers om mensen aan te nemen met een afstand tot de arbeidsmarkt (Cummings, 2020), maar wel eindig. Uit onderzoek blijkt dat deze subsidies in het eerste arbeidsjaar echt nodig zijn om de productiviteit te compenseren (Mattsson, 2018). Dit heeft voornamelijk te maken met hoge opleidingskosten. Echter blijkt uit onderzoek (Mattsson, 2018), dat de subsidies in het tweede arbeidsjaar veelal overbodig worden. De medewerker bereikt dezelfde productiviteit als de ongesubsidieerde medewerker.

Gemeenten en UWV koppelen veelal loonkostensubsidie aan een medewerker met een afstand tot de arbeidsmarkt die aan het werk gaan bij een sociaal ondernemer. Het uitgangspunt is dat de medewerker een bepaald percentage van zijn productiviteit zelf kan opbrengen. Hoe het uitgangspunt bepaald wordt is onbekend. Ieder half jaar wordt de productiviteit getest en de loonkostensubsidie bijgesteld. Voor een sociaal ondernemer is loonkostensubsidie geen heilig middel om mensen aan te nemen met een arbeidsbeperking. Het is immers onderdeel van zijn missie. Het maakt alleen wel een aantal zaken een stuk makkelijker. Denk hierbij aan, opleidingen en aanpassingen op de werkplek. Wat er mist in het onderzoek van Mattson is de differentiatie van mensen met meerdere beperkingen. Deze mensen krijgen de indicatie beschut werken en daar is de productiviteit vastgesteld op maximum te behalen percentage. Er is hier verder ook geen literatuur over te vinden en per gemeente verschillen de maximale percentages. Het uitvoeren van Beschut werken wordt dan ook door gemeente toegewezen bij specifieke bedrijven zoals sociale werkvoorzieningen.

2.7 Conclusie

De conclusie van dit Theoretisch kader is dat er een krapte is op de arbeidsmarkt in Noord-Holland Noord. Dit heeft mogelijk invloed op de keuze van gemeenten in beleid en strategie, doelmatig of rechtmatig werken. Positief is dat er binnen een groot gebied twee regionale samenwerkingen zijn. Dit betekent ook dat er qua uitvoering van de participatiewet maar twee smaken zijn. Een derde regionale samenwerking in de Kop van Noord-Holland zal een nog gunstiger klimaat creëren voor de sociaal ondernemer. Loonkostensubsidie is een handig middel om sociaal ondernemers te stimuleren, maar niet heilig. In Noord-Holland Noord ligt deze ontwikkeling achter op de voorbeelden uit Den Haag en Rotterdam.

2.8 Doelstelling

Voor het opstarten en laten groeien van een sociale onderneming in Noord-Holland Noord moet een ondernemer een goed beeld hebben van hoe de regionale samenstelling eruitziet. De sociaal ondernemer moet na het lezen van deze afstudeerscriptie weten wat hij als beleid kan voeren om zijn instroom en zo zijn groei als sociaal ondernemer te stimuleren.

2.9 Hoofdvraag

“Op welke manier kan een sociaal ondernemer in Noord-Holland Noord bij het kiezen van zijn strategie rekening houden met verschillen tussen gemeenten wat betreft arbeidsaanbod, kennis en inzicht, manier van werken en eventuele participatie in een samenwerkingsverband”?

2.10 Deelvragen

1. Hoe is het aanbod van mensen met een arbeidsbeperking in de regio Noord-Holland Noord?
2. Welke gemeente heeft kennis en inzicht in de mensen met een arbeidshandicap?
3. Wat wordt verstaan onder sociaal ondernemen?
4. Wat zijn de overeenkomsten en verschillen tussen gemeenten wat betreft hun manier van werken?

3 Aanpak

Voor een goede waarborging van de instroom van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt is het belangrijk dat een sociaal ondernemer goed op de hoogte is van specifieke wet- en regelgeving. Sociaal ondernemers kunnen vaak niet uit een gemeente alle geschikte kandidaten vinden en daarom moet een sociaal ondernemer met meerdere gemeenten samenwerken om geschikte kandidaten te vinden voor zijn bedrijf. In dit onderzoek is het doel, hoe het in Noord-Holland Noord is geregeld om het voor een sociaal ondernemer overzichtelijk te maken hoe het werkt, hoe wordt de wet- en regelgeving wordt geïnterpreteerd in de verschillende gemeenten en samenwerkingen. Welke gemeente heeft de meest gunstige voorwaarden en welke gemeente is makkelijk benaderbaar voor een sociaal ondernemer.

Het kwalitatief onderzoek is door middel van een vragenlijst aangeboden aan medewerkers in het sociaal domein van verschillende gemeenten en samenwerkingen. In tabel 2, een overzicht van de respondenten vanuit organisaties en gemeenten:

Tabel 2: Respondenten overzicht

Organisatie	Functie	Vorm	Afgenomen
Gemeente Den Helder	Beleidsmedewerker	Interview	JA
Gemeente Schagen	kwaliteitsmedewerker	Vragenlijst	NEE
Gemeente Hollandskroon	kwaliteitsmedewerker	Vragenlijst	NEE
Buch gemeenten	Consulent	Vragenlijst	NEE
Halte werk	Consulent	Vragenlijst	NEE
Werksaam WF	Teamleider Beleid en Kwaliteit Manager Arbeidsbemiddeling	Interview	JA
UWV NHN	Arbeidsdeskundige	Interview	JA
WSP NHN	accountmanager	Interview	JA

Alle respondenten voldeden aan het gestelde profiel. Alle respondenten werken, hebben of hadden ervaring met bemiddeling naar de arbeidsmarkt. Ook was iedereen goed op de hoogte van het huidige beleid. Van één respondent is helemaal geen reactie ontvangen. Een andere respondent is in eerste instantie telefonisch benaderd en positief over het onderzoek. Na twee keer benaderen per mail en vervolgens nog eens bellen, werd er vermeld dat er geen tijd was om deel te nemen aan de toegestuurde vragenlijst. Bij een van de respondenten is mailcontact geweest. De persoon zag het nut van het onderzoek niet en vroeg zich af wat een sociaal ondernemer was. De reactie is niet meegenomen in de resultaten.

3.1 Uitwerking deelvragen

1. Hoe is het aanbod van mensen met een arbeidsbeperking in de regio Noord-Holland Noord?

De hoeveelheid geregistreerde mensen met een arbeidsbeperking kan per gemeente verschillen. Als een sociaal ondernemer dit weet, is de kans groter dat een specifieke werkplek eerder ingevuld is bij een gemeente met een groter aanbod.

Er wordt met deze vraag ook overzicht gecreëerd hoe groot de vraag is in Noord-Holland Noord. Ook is het belangrijk te weten of er een toename of een afname is van het aanbod. Hierop kan een sociaal ondernemer zijn strategie op afstemmen.

Tevens is dan ook gemakkelijk te differentiëren per gemeente. Dit kan aangegeven worden in een percentage van het totaal aantal beroepsbevolking per gemeente. Deze vraag kan ook meehelpen aan de rede van de gekozen strategie en een eerste aanzet zijn tot verduidelijking van de verschillen per gemeente.

2. Welke gemeente heeft kennis en inzicht in de mensen met een arbeidshandicap?

Per gemeente kan kennis en inzicht verschillen. Grondslag hiervoor is de gekozen strategie met als doel het gewenste resultaat. Werken gemeente doelmatig dan kan het mogelijk zijn om voor een iemand met een arbeidsbeperking een duurzame relatie te creëren. Deze duurzame relatie is gunstiger voor een sociaal ondernemer en zijn continuïteit. Werken gemeenten rechtmatig, dan is het doel zoveel mogelijk mensen te plaatsen bij bedrijven. Het resultaat van rechtmatig werken is zichtbaar in de hoeveelheid resterende klanten bij een gemeente. Kennis en inzicht is niet alleen toebedeeld aan de gemeente zelf, UWV en WSP NHN spelen ook een rol in het geheel. Door in het interview te vragen wat de rol is van UWV en WSP NHN wordt het verschil zichtbaar in welke gemeente wat wordt gedaan. Wellicht kan hierin een verband worden gelegd met de strategie.

3. Wat wordt verstaan onder sociaal ondernemen?

In de inleiding is de definitie beschreven van een sociaal ondernemer vanuit het perspectief van Social Enterprise. Maar zien gemeenten en andere partners diezelfde definitie ook zo? Social Enterprise beschrijft een vorm zoals het hoort te zijn. Ook is te zien via de website van Social Enterprise dat er in Noord-Holland Noord maar weinig sociaal ondernemers gevestigd zijn. Deze sociaal ondernemers zijn voornamelijk kleine lokale gevestigde bedrijven die weinig mensen in dienst hebben.

4. Wat zijn de overeenkomsten en verschillen tussen gemeenten wat betreft hun manier van werken?

De sociaal ondernemer wil het beste voor zijn mensen en het is zijn missie een duurzame relatie met zijn medewerkers op te bouwen. Door inzichtelijk te hebben wat de verschillen zijn in de manier van werken bij gemeenten kan de sociaal ondernemer zijn tijd efficiënter gebruiken door direct bij de juiste gemeente of samenwerking te zijn.

Zoals in het onderzoek te lezen is (de Bell et al, 2019), hebben de verschillende manieren van uitvoeren van de participatiewet te maken met het aantal inwoners van een gemeente. Van welke tools maakt de gemeente gebruik om mensen en ondernemers te stimuleren tot arbeidsparticipatie.

3.2 Methode

In totaal zijn er vier interviews afgenomen. Twee van de interviews zijn in verband met de Covid-19 maatregelen via een onlinevideo verbinding uitgevoerd. De andere twee interviews zijn op 1,5 meter uitgevoerd. Dit waren zeer prettige gesprekken. Alle interviews zijn uitgewerkt in een gespreksverslag en er zijn geluidsopnames beschikbaar. Zoals al aangegeven, zijn de interviews semi gestructureerd uitgevoerd. Dit had als gevolg dat er een gesprek plaatsvond over het onderwerp wat centraal stond en er ruimte was voor verdiepingsvragen en interpretatie. Het resultaat is dat er veel meer informatie is besproken dan vooraf was bedacht.

Bij een volgend onderzoek binnen de ambtelijke wereld, is het wellicht handig om alleen direct contact te hebben met respondenten door middel van interviews. Op deze manier kunnen moeilijkere vragen verduidelijkt worden met onderbouwing. Ook reserveren respondenten tijd voor een afspraak in tegenstelling tot een digitale vragenlijst die tussen het werk door gedaan wordt.

4 Resultaten

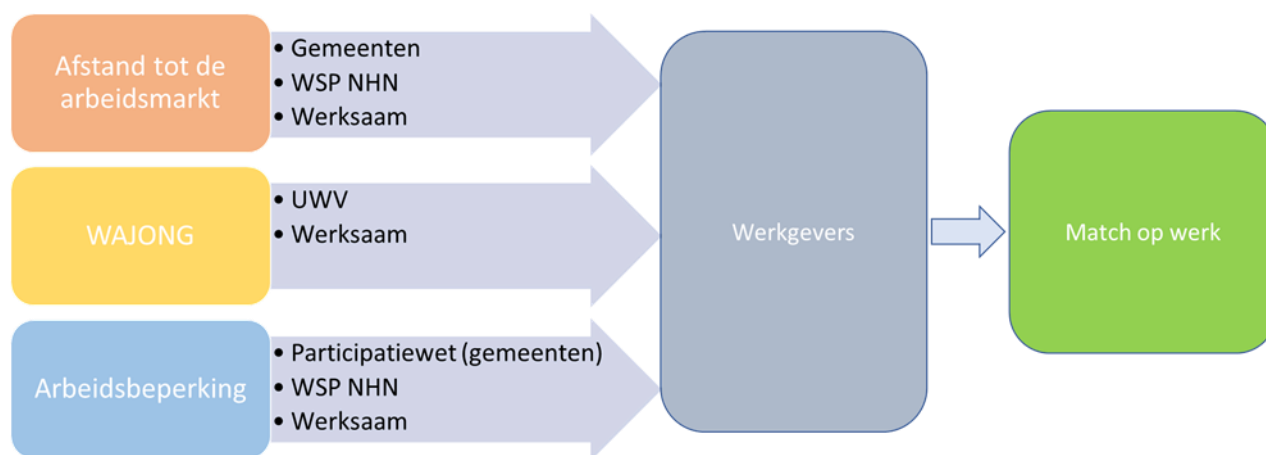
4.1 Resultaten deelvragen

1. Hoe is het aanbod van mensen met een arbeidsbeperking in de regio Noord-Holland Noord?

Dit blijkt een lastige vraag en kent verschillende antwoorden. Veelal is er geen overzicht over hoeveel mensen er geregistreerd staan in het doelgroep register. Het UWV registreert deze aantallen, zo blijkt uit het interview gehouden bij de gemeente Den Helder. Wat gemeente Den Helder wel doet, is mensen met een doelgroep verklaring, die zich melden voor een bijstandsuitkering, registreren in het systeem (zie bijlage 3).

Medewerkers van het WSP NHN, in de subregio Alkmaar, krijgen ieder jaar een taakstelling over hoeveel mensen er bemiddeld moeten worden naar werk. Waar de medewerkers mee te maken hebben, is een individuele taakstelling. Aan het begin van het jaar schrijven medewerkers van het WSP NHN zich in en leggen zij zichzelf een individuele taakstelling op. Uiteraard gaat dit in overleg met elkaar om een zo realistisch mogelijke inschrijving te krijgen (zie bijlage 4).

Bij Werksaam wordt geen onderscheid gemaakt in een arbeidsbeperking of een afstand tot de arbeidsmarkt. Juist door de samenwerking met het UWV in het WSP kan er een veel bredere doelgroep benaderd worden en maakt het eigenlijk niet uit welke regeling er van toepassing is (zie bijlage 2). Figuur 5 laat ook zien dat Werksaam een veel breder aanbod aan mensen kan bieden aan een werkgever dan de andere genoemde partijen.



Figuur 5: Werksaam actief met een brede doelgroep

Het UWV bemiddelt ook mensen naar werk. Dit zijn voornamelijk mensen met een WAJONG-uitkering. Het UWV reageert het liefst niet op vraag, bij voorkeur wordt er proactief gehandeld.

De krapte op de arbeidsmarkt heeft een positief effect. Er wordt geluisterd naar de wensen van de cliënt en hierop wordt een passende werkgever gezocht. Het aanbod voor vaste aanstellingen is zelfs gegroeid.

De werkgevers, die vaak hun sociale gezicht tonen, worden ook als eerst benaderd met het profiel van de cliënt. Veelal wordt er ook aan de werkgever gevraagd of er een werkplek te creëren is (zie bijlage 1). Bij Werksaam noemen ze het creëren van banen, jobcarving. Zij sturen een specialist die een scan doet van de bedrijfsprocessen. Hierdoor kan Werksaam de werkgevers adviseren wat er aangepast kan worden, zodat er ruimte is voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of arbeidsbeperking te plaatsen. Hetzelfde principe van jobcarving wordt ook gehanteerd bij WSP NHN (zie bijlage 2 en bijlage 4).

Bij de gemeente Den Helder is de bijstand ingedeeld in drie categorieën, 'blijvers', 'groeiers' en 'uittreiders'. Hier wordt wel vermeld dat de benoeming van categorieën alleen intern jargon is. De gemeente Den Helder maakt dit verschil om te kunnen inschatten hoe bemiddelbaar mensen zijn voor de arbeidsmarkt. De uittreiders hebben geen afstand tot de arbeidsmarkt en hebben minder begeleiding nodig om weer aan het werk te komen. Met een goede CV en een beetje bemiddeling moet deze uittreiders zo te plaatsen zijn bij een werkgever. Een groeier heeft een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. De verwachting is dat een groeier een periode van een jaar nodig heeft om te re-integreren of persoonlijke problematiek op te lossen, zodat de groeier kan functioneren bij een werkgever. Dan is er ook nog de blijver. Bij blijvers is de verwachting van redelijke functionaliteit op de arbeidsmarkt minimaal. Vaak wordt al rekening gehouden met een traject van ongeveer vijf jaar voordat iemand bemiddelbaar is (zie bijlage 3).

Belangrijk is om werkgevers een realistisch beeld te geven op wat ze kunnen verwachten. Vaak verwacht een werkgever, die zaken doet met het WSP NHN, iemand te krijgen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Dit is niet een realistische verwachting en de taak is dan ook deze verwachting te temperen. Vooraf aan plaatsingen is het belangrijk dat er niet alleen een goed beeld is van de kandidaat, maar ook van de werkgever en zijn bedrijf (bijlage 4).

Alle respondenten zijn wel eenduidig in de doelstelling. De doelstelling luidt kort en krachtig: een 'match op werk' leidt tot langdurige arbeidsrelaties.

2. Welke gemeente heeft kennis en inzicht in de mensen met een arbeidshandicap?

Uit alle interviews blijkt dat de respondenten eerder voor kwalitatieve resultaten gaan. Zoals bij deelvraag 1 al is geschreven, een 'match op werk' heeft de hoogste prioriteit. Het voorbeeld wat genoemd wordt, is max WW (uitleg hieronder) en flexibele proefplaatsingen. Max WW, is een hulptraject voor mensen die in de laatste 2 maanden van de WW-uitkering (Werkloosheidswet) zitten.

Door mensen twee maanden voor het eindigen van de WW-uitkering te bemiddelen, wordt mogelijk om te voorkomen dat deze mensen in de bijstand belanden. Bij Werksaam zijn dit soort trajecten mogelijk, omdat bij de start van de zeven samenwerkende gemeenten de afspraak is gemaakt dat Werksaam ook het beleid bepaalt. Als uitvoerende partij, die Werksaam is, geeft dat vrijheid om te sturen op kwaliteit. Max WW is een goed voorbeeld van deze vrijheid (zie bijlage 2). Het interne jargon in Den Helder met de blijvers, groeiers en uittrekders, is natuurlijk niet alleen maar om de bemiddeling makkelijker te maken. Het effect is, dat de kans van slagen groter wordt wanneer consultants weten welke middelen er nodig zijn voor een duurzame arbeidsrelatie te ontwikkelen (zie bijlage 3).

Om de beoogde 'match op werk' te behalen zijn er allerlei middelen om in te zetten. Een al bestaand middel en veelal gebruikt door WSP NHN en Werksaam is het programma 'Harrie Helpt' (UWV, 2020). 'Harrie helpt' is een cursus voor medewerkers van de sociaal ondernemer. De reguliere medewerker van het bedrijf wordt opgeleid om de ideale collega te zijn van iemand met een arbeidshandicap.

Dit maakt de integratie voor degene met een handicap makkelijker en leert de reguliere medewerker hoe hij/zij begeleiding moet geven aan de medewerking met een handicap (zie bijlage 2 en bijlage 4). In de gemeente Den Helder wordt 'Harrie Helpt' niet gebruikt. Deze wordt voornamelijk gebruikt bij het WSP NHN. De accountmanagers van de gemeente Den Helder, die samenwerken in het WSP NHN, willen dit nog wel eens adviseren aan werkgevers (zie bijlage 3).

Bij het WSP NHN is ingezet op de ontwikkeling van een instrumentengids genaamd 'Dennis'. Op deze website staan alle mogelijkheden voor werkgevers genoemd en welke beschikbare tools er zijn om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen (VNG, 2020). Het is een landelijke website waar je een filter kan instellen op de specifieke arbeidsmarktregio. De arbeidsmarktregio is zelf verantwoordelijk voor het invullen van de beschikbare tools.

Voor de werkzoekende is ook een landelijke instrumentengids in ontwikkeling, genaamd 'Eva'. Het doel van 'Eva' is werkzoekende optimaal te laten ontwikkelen met maatwerk (VNG, 2020). VNG (Vereniging van Nederlandse Gemeenten) neemt hiermee het initiatief voor verbetering en meer samenwerking in de arbeidsmarktregio's tussen gemeenten en samenwerkingsorganisaties. Om deze verbetering ook zichtbaar te maken aan de werkgever is het belangrijk dat dit product goed gelanceerd wordt. Bij de start van WSP NHN is dit nog wel een te kort geschoten. Adviseurs werkgeversdiensten moeten met enige regelmaat uitleggen wie het WSP NHN is en wat het WSP NHN doet voor werkgevers (zie bijlage 4).

Figuur 6 geeft het beoogde effect weer van 'Dennis' en 'Eva'. Ook hierin wordt aangestuurd op een 'match op werk'. In figuur 6 wordt het alleen 'plaatsing' genoemd.

Dennis links, Eva rechts



Figuur 6: Dennis en Eva zorgen voor een 'match op werk' (VNG, 2020)

3. Wat wordt verstaan onder sociaal ondernemen?

In de inleiding van dit stuk is de definitie van een sociaal ondernemer beschreven vanuit het perspectief zoals de organisatie Social Enterprise, sociaal ondernemen ziet. Uit de antwoorden van de respondent blijkt dat een sociaal ondernemer meer wordt gezien als een regulier ondernemer die sociaal beleid toepast. Hieronder een aantal quotes van de respondenten.

“Iedereen verdient een kans en iedereen verdient een plek op de arbeidsmarkt. De ondernemer die ervoor open staat deze mensen een kans te geven en te bieden, is een sociaal ondernemer.” (zie bijlage 3)

“Er zijn veel verschillende meningen over wat sociaal ondernemen inhoudt. De kern zit in het hart van iemand, en hoe dat aangewakkerd is, dat kan op verschillende manieren, een ervaring of een omgevingsfactor. Maar ergens wordt iemand getriggerd van binnen om vanuit hart iets te ondernemen. En als je die stap zet wil je ook dat het iets oplevert. Sociaal ondernemer wil natuurlijk maatschappelijke impact creëren maar heeft ook een winst en verliesrekening. Dat moet niet vergeten worden. Iedere ondernemer die dit weet te combineren is een sociaal ondernemer.” (zie bijlage 2)

“Echte sociale ondernemingen zijn er nog weinig in de regio. Wat je wel ziet is dat er veel werkgevers een soort hybride vorm aannemen. Dus wel profileren als regulier ondernemer maar ook een sociaal actief zijn door bijvoorbeeld te willen voldoen aan de banenafpraak.” (zie bijlage 1)

In de samenwerking van Werksaam met het WSP NHN is ook een website waarop zij bedrijven die sociaal ondernemen onderdeel hebben gemaakt van hun businessmodel, bekronen tot 'smaakmaker' of 'Proud partner'. Als smaakmaker neem je het initiatief om sociaal beleid eigen te maken, en als Proud Partner is sociaal beleid onderdeel van de bedrijfsvoering. Er zijn op dit moment 36 Proud partners op de website van MVO West-Friesland (MVO Westfriesland, 2020). Wat veel van deze bedrijven zich realiseren, is dat zij van betekenis zijn in de regio waarin ze gevestigd zijn. Deze bedrijven weten wat betekenis economie inhoudt. Mensen met een migratieachtergrond of vanuit de bijstand krijgen kansen die zij bij andere bedrijven niet zouden krijgen. Dit heeft invloed op gezinnen en families en kan dus een enorme impact hebben op de regio waar het bedrijf is gevestigd (zie bijlage 2).

Het programma 'Harrie helpt' is een methode om empathie te kweken bij collega's en sociaal beleid eigen te laten worden onder de medewerkers. In het interview met het UWV komt ook naar voren dat collega's vaak moeite hebben met een lager werktempo en ook niet zo goed begrijpen waarom het op een ander tempo gaat. Daarbij is de ervaring dat sociale ondernemingen of sociale werkplaatsen een slecht imago hebben. Niet iedereen erkend zichzelf of schaamt zich voor het feit dat hij/zij een beperking heeft en wil hierdoor liever in een regulier bedrijf werken. Dus voor deze mensen kan het programma 'Harrie helpt' een uitkomst zijn (zie bijlage 1).

4. Wat zijn de overeenkomsten en verschillen tussen gemeenten wat betreft hun manier van werken?

WSP NHN is in twee subregio's hetzelfde. Voor de subregio Alkmaar en de subregio Noordkop is WSP NHN aanspreekpunt voor de werkgever. De adviseur werkgeversdiensten is er speciaal voor de werkgever om de mogelijkheden en de kansen te bespreken om sociaal te ondernemen. De adviseur beantwoordt alle vragen van de werkgever of waar de werkgever behoefte aan heeft. Ziektewet, participatie, beschutwerk, subsidies, sparringpartner, samen optrekken (gezamenlijke partner bij scholen) en banenmarkten organiseren. In het interview met WSP NHN werd duidelijk dat in de subregio Alkmaar en de subregio Noordkop er een samenwerking is tussen gemeente en WSP NHN. Werksaam, gevestigd in subregio West-Friesland, onderscheidt zich van de andere regio's door de samenwerkingspartner te zijn van zeven gemeenten en tevens het beleid te schrijven. Ook hier is een WSP NHN gevestigd (onder eigen naam) maar zit intern bij Werksaam (zie bijlage 2 en bijlage 4).

De regionale verschillen hadden kleiner kunnen zijn als de aangewezen kerngemeente Alkmaar het initiatief had genomen bij invoering van de SUWI wet (Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen) (Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2015). Deze wet is bedoeld om één loket te vormen in een arbeidsmarktregio. Het UWV heeft deze arbeidsmarktregio's samengesteld en Alkmaar als kerngemeente aangewezen. Het initiatief is niet van de grond gekomen en zo zijn de drie subregio's ontstaan (zie bijlage 4).

Werksaam heeft als enige de wet SUWI als voorbeeld genomen en uitgewerkt in beleid en uitvoering. Zo is met deze manier van werken, de opdracht van de overheid om één loket te vormen, ter uitvoering gebracht. In figuur 7 is de prent te zien hoe één loket er uit moet zien.



Figuur 7: Stip aan de horizon (zie bijlage 2) (Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid, 2020)

In Den Helder heeft het management de keuze gemaakt om een eigen beleid te bepalen. Wat mogelijk een reden zou zijn, is de grootstedelijke problematiek waarmee de gemeente Den Helder te maken heeft. Een traject als 'Vinkebrug' is wellicht een goed voorbeeld. Dit is een re-integratietraject voor mensen met gedragsproblematiek en zwaar crimineel verleden. Dat maakt Den Helder ook uniek in zijn omgeving. Er is wel een groeiende samenwerking met Probedrijven. Dit is de sociale werkvoorziening in de Kop van Noord-Holland. Er is recent een succesvolle pilot geweest met LKS-trajecten en wat gaat volgen is het project 'Duurzaam aan het werk'. "Dit betekent dat er meer mensen kunnen worden geplaatst met een doelgroep verklaring (zie bijlage 3).

Waar ook een verschil in zit, is de inzet van jobcoaches. Het UWV, WSP NHN en Werksaam hebben jobcoaches in dienst (zie bijlage 1, bijlage 2 en bijlage 4). In Den Helder zijn de jobcoaches alleen in dienst bij Team Jeugdzorg. De jobcoaches, die werken voor Team Participatie, worden allen extern ingehuurd. In de gemeente Den Helder ligt de keuze van een jobcoach ook bij de werkgever. Wanneer een werkgever iemand in dienst neemt die in het doelgroep register staat en ook LKS aanvraagt, is de standaard vraag op het aanvraagformulier 'Is er hulp nodig bij de begeleiding van deze klant? Is het antwoord 'ja' dan wordt er een jobcoach geregeld (zie bijlage 3).

Bij het UWV krijgt iedere Wajonger een jobcoach. De uren begeleiding is afhankelijk van de uren die je werkt (zie bijlage 1). Bij Werksaam is de keuze gemaakt om in te zetten op de cursus 'Harrie Helpt'. Bij een match tussen werkgever en medewerker is er een buddy/ jobcoach op de werkvloer aanwezig. In de praktijk is het ook voorgekomen dat Werksaam bedrijven heeft geholpen om een intern team van teamleiders en voormannen te organiseren. Deze vorm van groepsbemiddeling is ook een manier van een 'match op werk' (zie bijlage 2).

5 Discussie

Voor het opstarten en laten groeien van een sociale onderneming in Noord-Holland Noord moet een ondernemer een goed beeld hebben van hoe de regionale samenstelling eruit ziet. De sociaal ondernemer moet na het lezen van deze scriptie weten wat hij als beleid kan voeren om zijn instroom en zo zijn groei als sociaal ondernemer te stimuleren.

5.1 Samenvatting deelvragen

1. Hoe is het aanbod van mensen met een arbeidsbeperking in de regio Noord-Holland Noord?

Het UWV doet de registratie van het doelgroep register en gemeente of samenwerkingsverbanden hebben daar geen inzicht op. De respondenten hebben het niet gehad over het afstemmen van vraag en aanbod maar wel het afstemmen van medewerker op werkgever en omgekeerd. De term die daarbij veelvuldig is genoemd was de 'match op werk'. Kwalitatieve resultaten staan voorop. Zoals al naar voren kwam is de 'match op werk' heel belangrijk. Het opbouwen van een duurzame relatie tussen medewerker en werkgever is hier onderdeel van.

2. Welke gemeente heeft kennis en inzicht in de mensen met een arbeidshandicap?

Het inzetten van een jobcoach kan een hulpmiddel zijn voor het opbouwen van een duurzame relatie. Een ander veelgebruikt middel is het opleiden van een interne medewerker als een "Harrie", die vervolgens de medewerker met een arbeidshandicap helpt om integratie makkelijker te maken. De trajecten zijn daarentegen wel heel verschillend. Waar Werksaam een max WW inzet om te voorkomen dat mensen in de bijstand komen, is dit traject bij andere respondenten niet genoemd. Omdat er per subregio verschillen zijn is het WSP NHN een tweetal websites aan het ontwikkelen die overzicht moeten geven per subregio. De website 'Dennis' voor de werkgever en de website 'Eva' de werkzoekende. Gemeenten en samenwerkingsverbanden geven op deze websites aan wat de mogelijkheden zijn voor werkgevers en welke beschikbare tools er zijn voor werkzoekenden.

3. Wat wordt verstaan onder sociaal ondernemen?

De term 'sociaal ondernemen', zoals beschreven in het vooronderzoek, wordt vanuit een ander perspectief benaderd. Alle respondenten geven aan dat een 'sociaal ondernemer' een gewone ondernemer is die vanuit intrinsieke motivatie een werkplek of meerdere werkplekken beschikbaar wil stellen. Alleen de respondent van het UWV wist een specifiek bedrijf te noemen die aan de term 'sociaal ondernemer', zoals beschreven in het vooronderzoek, kwam overeen met de definitie uit het vooronderzoek.

Het WSP NHN en Werksaam hebben in samenwerking een community ontwikkeld van 'sociaal' ondernemers in de regio. Hierin zetten zij ondernemers in de schijnwerpers die sociaal ondernemen onderdeel hebben gemaakt van hun businessmodel. Zij erkennen twee categorieën werkgevers, smaakmakers en Proud partners. Smaakmakers hebben de motivatie sociaal beleid toe te passen in hun bedrijfsvoering. Proud partners zijn zich veelal bewust van de betekenis in de regio. Zij doen aan betekenis-economie zoals in het interview met Werksaam naar voren komt. De ervaring is dat sociale werkplaatsen en sociale ondernemingen een slechter imago hebben. Daarom is het programma "Harrie helpt" een goede uitkomst om integratie een stuk makkelijker te maken.

4. Wat zijn de overeenkomsten en verschillen tussen gemeenten voor wat betreft hun manier van werken?

WSP NHN speelt een centrale rol in de regio. Zij werken in heel Noord-Holland Noord op dezelfde wijze. Zij willen het aanspreekpunt zijn voor alle werkgevers. Zoekt de werkgever contact met het WSP NHN dan krijgt deze werkgever een adviseur werkgeversdiensten toegewezen. Deze adviseur kan alle vragen beantwoorden om de kans van slagen te vergroten voor zowel het sociaal ondernemen van de werkgever als de medewerker die er werkt. Er wordt hierin geen verschil gemaakt in doelgroep, regeling of beperking. De verschillen in manier van werken zitten veelal in de subregio's zelf. Werksaam maakt beleid voor zeven gemeenten en voeren dit ook uit met als voorbeeld figuur 6 van het vorige hoofdstuk (figuur 7: stip aan de horizon). De subregio West-Friesland is daarbij de enige in de arbeidsmarktregio die de juiste uitvoering van wet SUWI hanteert. Terwijl Den Helder, Schagen en Hollands Kroon individueel per gemeente het eigen beleid bepalen en de samenwerking met Probedrijven (sociale werkvoorziening in de subregio Noordkop) om mensen vanuit de doelgroep weer in te laten stromen. In Den Helder laten ze de keuze van een Jobcoach of niet, afhangen van de werkgever. Bij Schagen en Hollands Kroon is dit niet bekend. Het UWV heeft als beleid dat iedere geplaatste Wajonger een Jobcoach krijgt. De uren begeleiding is afhankelijk van de contract uren die de Wajonger werkt.

5.2 Methode

Volgens een van de respondenten was het bijna niet mogelijk om door middel van dit onderzoek alleen een overzicht te geven van de regio Noord-Holland Noord. Niet alleen omdat het lastig is respondenten te werven, maar ook omdat er overal een verschillende interpretatie is van de participatiewet. Dit blijkt ook uit de resultaten. Er is zeer gevarieerd geantwoord op de vragen en dat maakt het lastig een lijn te vinden in de resultaten. De interviews hebben wel een goed inzicht gegeven hoe de verschillende organisaties werken. Uit een van de interviews is ook gebleken dat er vanuit het WSP NHN gewerkt wordt aan een tweetal websites die overzicht moeten geven in de regio Noord-Holland Noord. Diverse gemeenten zijn lastig te bereiken ondanks herhaaldelijk verzoek.

Zoals uit de resultaten al blijkt, is er een divers beeld van de definitie 'sociale ondernemingen'. Ten opzichte van het vooronderzoek vinden alle respondenten een ondernemer die zich alleen sociaal opstelt, al een 'sociaal ondernemer'. De intrinsieke motivatie om iemand met een beperking of afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen, is hiervoor al voldoende.

Wat opvalt in de resultaten is dat alle respondenten een verschil maken tussen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en mensen met een arbeidsbeperking. Neem als voorbeeld het interne jargon van de Gemeente Den Helder (zie bijlage 3). Hierin wordt gesproken over de drie categorieën in de bijstand. Deze mensen hebben geen arbeidshandicap, maar een afstand tot de arbeidsmarkt. Hetzelfde geldt voor het traject max WW (zie bijlage 2). In het vooronderzoek is dit verschil niet beschreven. In de interviews is er ook niet gericht naar gevraagd. Toch is het belangrijk voor een sociaal ondernemer helder te hebben wat het verschil is. Er zijn voor deze mensen andere trajecten met ander geldende regels bedoeld. Voor een volgend onderzoek is het belangrijk dit verschil goed te beschrijven.

Wat tijdens dit onderzoek is opgevallen, is dat alle respondenten voor kwalitatieve resultaten gaan. Langdurige en duurzame relaties, zowel met werkgever als medewerker. Jobcarving is ook een veel toegepaste methode. Door een analyse van de bedrijfsprocessen worden eenvoudige handelingen verzameld en toegewezen aan een medewerker met een arbeidsbeperking.

Verder snap ik ook dat er geen eenheid is tussen de verschillende gemeenten en samenwerkingen en dat daardoor de regio wordt gesplitst in drie subregio's. In deze kleine regio's zijn grote verschillen qua problematiek. Waar grotere steden 'grootstedelijke' problematiek ervaren, zijn er ook een legio kleine gemeenschappen waar die problematiek niet van toepassing is. Dit vraagt dus ook om een gedifferentieerde aanpak.

6 Conclusies en aanbevelingen

In de afgelopen jaren zijn er veel veranderingen geweest in het sociale landschap. Zo werd in 2015 de participatiewet ingevoerd die de Nederlandse gemeenten tools gaf om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en mensen met een arbeidsbeperking makkelijker aan het werk te krijgen. Iedere gemeente mocht zelf bepalen hoe de tools ingezet werden en het ontplooien van eigen gedifferentieerde regelgeving binnen de kaders van de participatiewet. Ondernemers vinden het maar lastig om met gemeenten en overheden te communiceren. Dit blijkt uit onderzoek van de Hogeschool van Utrecht (de Bell et al, 2019). Dit onderzoek heeft als doel een beeld te creëren van de regionale samenstelling in Noord-Holland Noord. Sociaal ondernemers kunnen door dit beeld beleid op instroom van mensen beter afstemmen op mogelijke groei van de onderneming.

6.1 Deelvragen

1. Hoe is het aanbod van mensen met een arbeidsbeperking in de regio Noord-Holland Noord?

Mensen met een arbeidsbeperking worden door het UWV geregistreerd in het doelgroep register. De gemeenten en samenwerkingen hebben geen direct inzicht in dit doelgroep register. Wel kunnen gemeenten en samenwerkingen op regionaal niveau cijfers opvragen.

Iets wat centraal staat bij alle respondenten is de 'match op werk'. Allen vinden het belangrijk dat de juiste persoon bij de juiste werkgever terecht komt. Dit ondanks de regionale verschillen in manieren van aanpak. Praktisch valt de regio Noord-Holland Noord te verdelen in drie subregio's: Regio Alkmaar, West-Friesland en regio Noordkop. Het WSP NHN speelt een centrale rol tussen deze subregio's. WSP is in twee subregio's (Alkmaar en Noordkop) de spil tussen werkgevers en gemeenten. De derde subregio, West-Friesland is een vreemde eend in de regio. Werksaam werkt met zeven gemeenten onder een dak, gezamenlijk budget en targets, één pakket aan instrumenten en voorwaarden en één herkenbaar loket waar gemeenten en UWV samenwerken voor een match van alle doelgroepen. Vraag naar mensen en aanbod van mensen komen samen in een loket.

2. Welke gemeente heeft kennis en inzicht in de mensen met een arbeidshandicap?

Alle respondenten hebben primair oog voor kwalitatieve resultaten. Het interne jargon zoals Den Helder hanteert met 'blijvers', 'groeiers' en 'uittredders' is daar onderdeel van. Dit vergroot de kans van slagen op een duurzame arbeidsrelatie tussen de werkgever en medewerker.

Het WSP landelijk, in samenwerking met het VNG draagt ook bij aan lokale kennis en inzicht. Met name inzicht voor werkgever en werkzoekende via een website.

Voor het regionale overzicht is dit een uitkomst. Voor een lokale werkgever in Noord-Holland Noord, met sociale intenties, is het nu heel lastig te vinden wat er mogelijk is en welke vormen van regelingen er zijn. Dus in de toekomst kunnen deze websites, 'Dennis' en 'Eva' voor meer overzicht en inzicht zorgen.

Naast jobcoaches, die begeleiden in het werk, zijn er ook andere trajecten om mensen met een beperking of afstand tot de arbeidsmarkt op de werkvloer te begeleiden. In de regio wordt in veel gevallen vastgehouden aan externe jobcoaches. Het voordeel hiervan is wel, dat door het contact met werkgever en medewerker, eerder kan worden ingeschat of er een 'match op werk' is of niet.

3. Wat wordt verstaan onder sociaal ondernemen?

In het vooronderzoek werd duidelijk dat een sociaal ondernemer een primaire missie met een sociale kernwaarden heeft. Dit kan op allerlei verschillende manieren, waaruit kwam dat de meeste sociaal ondernemers als sociale missie 'arbeidsparticipatie' hebben. Winst is belangrijk niet primair en wordt vaak geherinvesteerd in het bedrijf en de medewerkers.

Kort omschreven is een sociaal ondernemer een ondernemer die vanuit eigen intrinsieke motivatie overweegt om arbeidsplaatsen te creëren en deze beschikbaar te stellen aan mensen met een arbeidshandicap of aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

4. Wat zijn de overeenkomsten en verschillen tussen gemeenten wat betreft hun manier van werken?

Iedere gemeente of samenwerking in de regio Noord-Holland Noord werkt verschillend. De participatiewet wordt bij iedereen gehanteerd, maar op verschillende manier geïnterpreteerd. Het gaat dan nog niet eens om de tools die worden ingezet zoals 'Beschut werken' of 'Loonkostensubsidie'. Het verschil zit meer in hoe deze tools worden gebruikt en welke trajecten eruit voortkomen.

Ook de inzet van jobcoaches is verschillend. Bij UWV krijgt de werkzoekende altijd een jobcoach toegewezen en bij Den Helder is het een keuze van de werkgever als de werkzoekende een registratie heeft in het doelgroepenregister en LKS is aangevraagd.

In de Noordkop bepalen de drie gemeenten individueel eigen beleid en uitvoering. Een van de weinige overeenkomsten is dat alle partijen samenwerken met WSP NHN. Het WSP NHN zit onder eigen naam in pandig bij Werksaam ter verbetering van de samenwerking. Dit is niet het geval bij andere subregio's.

6.2 Hoofdvraag

“Op welke manier kan een sociaal ondernemer in Noord-Holland Noord bij het kiezen van zijn strategie rekening houden met verschillen tussen gemeenten voor wat betreft arbeidsaanbod, kennis en inzicht, manier van werken en eventuele participatie in een samenwerkingsverband?”

Allereerst kunnen we concluderen dat de beschrijving van Sociaal ondernemer komt te vervallen in de hoofdvraag. Dit omdat er in Noord-Holland Noord niet specifiek een sociaal ondernemer wordt herkend. Daarentegen wordt sociaal beleid voeren binnen een onderneming wel herkend. De termen ‘smaakmaker’ en ‘Proud Partner’ worden gegeven aan ondernemingen die sociaal beleid voeren.

Een ondernemer in Noord-Holland Noord, die wil groeien met zijn onderneming en zich wil onderscheiden door een sociaal beleid toe te passen, kan zich het beste melden bij het WSP NHN. Deze organisatie staat centraal in de regio. Zij hebben kennis, inzicht en kennen de verschillen tussen gemeenten en samenwerkingen in Noord-Holland Noord.

Een onderneming die groeiende is en daarvoor geen directe keuze maakt om sociaal beleid parallel te laten lopen met groei, kan altijd achteraf interne processen analyseren en jobcarving toepassen om alsnog mensen te plaatsen met een handicap of afstand tot de arbeidsmarkt. Hiervoor kan Werksaam of het WSP NHN een rol van betekenis zijn.

Betekenis ‘economie’ is voor grote ondernemingen een vorm van sociaal beleid. Er wordt bij deze bedrijven ingezet op de ontwikkeling van mensen met bijvoorbeeld een migratie achtergrond of mensen die vanuit de bijstand komen. Deze mensen krijgen kansen die zij bij andere bedrijven niet krijgen. Voornamelijk zijn dit mensen uit de directe omgeving van de onderneming. De invloed op de directe omgeving is dat gezinnen en families betere kansen krijgen doordat zij financieel onafhankelijk worden. Deze strategie laat een enorme impact na op de omgeving.

6.3 Aanbevelingen

Vanuit het perspectief van de ondernemer kan ik mij voorstellen dat het lastig is om te begrijpen hoe het sociale stelsel werkt in Noord-Holland Noord. Door de verschillen in drie subregio's is het lastig overzicht te creëren. Dezelfde wetgeving wordt op verschillende manieren geïnterpreteerd, zelfs binnen subregio's bestaan verschillen. De enige partij die redelijk overzicht heeft in het geheel is het WSP NHN. Het ontbreekt alleen bij het WSP NHN aan absolute bekendheid, zoals er zelf gezegd wordt. De juiste branding bij de start had daar zeker bij kunnen helpen.

De verschillen in en tussen de subregio's maken het lastig voor werkgevers. De kerngemeente in Noord-Holland Noord is Alkmaar. Alkmaar heeft, met de start van de wet SUWI, te laat het initiatief genomen.

Iedere subregio heeft hierdoor zijn eigen manier van werken ontwikkeld en hierdoor is de werkwijze niet eenduidig. Dit is onduidelijk voor werkgevers waardoor er nu dezelfde wetgeving en tools op andere manieren worden gebruikt en ingezet. Wat wel duidelijk naar voren komt, is de samenwerkingen binnen de subregio's, van het WSP NHN met de verschillende gemeenten. De samenwerking komt in alle interviews wel naar voren. Gemeente Den Helder heeft, bijvoorbeeld accountmanagers WSP in dienst. Binnen Werksaam is er een afdeling van het WSP NHN gevestigd ter bevordering van de samenwerking. Afgaande op de respondenten, werkt iedere gemeente of samenwerking op een eigen manier samen met het WSP NHN. Dit staat haaks op het landelijk beschreven beleid. Dit onderzoek zal eindigen met een omschrijving over hoe de 'ideale sociale regio' eruit moet zien, zoals bedoeld door de wet SUWI. Dit kan gebruikt worden voor een vervolgonderzoek, hoe de 'ideale sociale regio' alsnog bereikt kan worden. Het voordeel van de 'ideale sociale regio' en dus volgen van het landelijke beleid, is een betere zichtbaarheid en overzicht voor de werkgevers waar uiteindelijk de 'match op werk' gemaakt moet worden.

Verbeterpunten voor de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord:

- Zorgen voor bekendheid van de websites Dennis en Eva;
- Regionaal werkgevers onderzoek naar de bekendheid van het WSP NHN;
- Regionaal beleid afstemmen op landelijk beleid.

Aanbeveling voor de 'Sociaal' ondernemer:

- Gebruik WSP NHN als vraagbaak en als centrale dienst in de regio voor het afstemmen van eigen sociaal beleid;
- Het integreren van sociaal beleid of strategie blijft lastig en vraagt, met de huidige stand van zaken in de regio' om flexibiliteit;
- Zorg voor intrinsieke motivatie. Niet alleen vanuit directie of management, maar ook op de werkvloer. Dit zorgt voor een zachte landing van mogelijke medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt of arbeidshandicap.

6.4 De ideale sociale regio

Door deze afstudeerscriptie zijn er nieuwe inzichten naar voren gekomen. Na invoering van de wet SUWI in 2012 en de invoering van de participatiewet in 2015 had de ideale sociale regio er anders uit moeten zien in Noord-Holland Noord. Het doel van de wet SUWI is het structureren van arbeidsmarktregio's en de samenwerking tussen UWV en gemeenten bevorderen. Dit is niet gebeurd in Noord-Holland Noord, in tegenstelling van dit zijn er drie subregio's ontstaan. Hiervan werkt één subregio (West-Friesland) naar het principe van figuur 8 'Stip aan de Horizon'. Hieronder wordt het kort samengevat wat er met wet SUWI en Stip aan de horizon bedoeld wordt in een arbeidsmarktregio.

Het UWV en de Gemeenten hebben door wet SUWI gezamenlijke taken gekregen. Deze taken moeten in dienst staan voor de werkzoekende en werkgever. Het moet bijdragen aan een transparante arbeidsmarkt (Programmaraad, 2020).

De gezamenlijke taken zijn:

- Vormgeving arbeidsmarktregio's;
- Registratie werkzoekenden;
- Voordragen vacatures aan werkzoekenden en voordragen werkzoekenden voor vacatures;
- Advisering over kansen op werk;
- Innemen uitkeringsaanvraag;
- Informatie en advies over arbeidsmarkt;
- Eén landelijk bestand van werkzoekenden;
- Eén landelijk overzicht van vacatures;
- Eén publieke ingang voor werkgevers in de arbeidsmarktregio's.

(Programmaraad, 2020)

Voor het laatste punt van de opsomming gezamenlijke taken is het WSP opgericht. Zoals in het laatste punt ook te lezen valt, is het de ingang voor werkgevers in de arbeidsmarktregio's. Er zijn 35 arbeidsmarktregio's en dus ook 35 Werkgever Service Punten (Programmaraad, 2020). Dit betekent dat iedere regio een en dezelfde manier van werken moet hebben en de werkgever op alle vragen dezelfde antwoorden moet krijgen.

In het interview met WSP NHN kwam naar voren dat de kerngemeente, bepaald door het UWV, de initiatiefnemer moet zijn voor één aanspreekpunt en samenwerkingsverband in de regio. Figuur 8 geeft hier een duidelijk beeld hoe één er uit zou moeten zien.



Figuur 8: stip aan de horizon (Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid, 2020)

Regionaal mogen er onderling verschillen zijn zolang het in de kern maar functioneert zoals in figuur 8, Stip aan de horizon. Uitgangspunt van stip aan de horizon is artikel 10 van de wet SUWI.

Artikel 10, wet Structurele uitvoeringsorganisaties werk en inkomen

‘Met het oog op de dienstverlening met betrekking tot de in artikel 9, eerste lid, bedoelde wetten werken het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen en de colleges van burgemeester en wethouders samen ten aanzien van de registratie van werkzoekenden en vacatures met behulp van de elektronische voorzieningen, bedoeld in artikel 62, tweede lid, en werken zij in regio’s samen bij de dienstverlening aan werkgevers en het verrichten van taken met betrekking tot de regionale arbeidsmarkt’ (Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2015).

Al het bovenstaande zou moeten leiden tot het ideale sociale klimaat. Waarin een arbeidsmarktregio als één functioneert. Het gevolg hiervan zal zijn dat de ‘match op werk’ meer gemaakt kan worden. En een ‘match op werk’ is wat alle respondenten aangeven, het allerbelangrijkste.

Bibliografie

- Arjan Keizer et al, A. S. (2016, Oktober). *scaling-the-impact-of-the-social-enterprise-sector*. Opgehaald van [www.mckinsey.com](https://www.mckinsey.com/industries/social-sector/our-insights/scaling-the-impact-of-the-social-enterprise-sector): <https://www.mckinsey.com/industries/social-sector/our-insights/scaling-the-impact-of-the-social-enterprise-sector>
- Atlantis handelshuis. (2020, 6 20). *Visie*. Opgehaald van Atlantis handelshuis: <http://atlantishandelshuis.nl/visie.html>
- Binnenlandsbestuur. (2019, februari 14). *EEN BOOST VOOR SOCIAAL ONDERNEMEN IN NEDERLAND*. Opgehaald van Binnenlandsbestuur: <https://www.binnenlandsbestuur.nl/sociaal/kennispartners/radargroep/een-boost-voor-sociaal-ondernemen-in-nederland.9608352.lynkx>
- Borghouts et al, D. R. (2015). *Het werkt niet vanzelf*. Tilburg: Celscus juridische uitgeverij.
- Borghouts I & Freese C. (2016). Past de Participatiewet in de organisatie- en HRstrategie. *Tijdschrift voor HRM*, pp. 1-20.
- CBS. (2019, December 31). *Arbeidsparticipatie*. Opgehaald van CBS: <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werkenden/arbeidsparticipatie-naar-regio>
- CBS. (2020, januari 31). *Personen met een uitkering; uitkeringsontvangers per regio*. Opgehaald van CBS: <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/80794NED/table?fromstatweb>
- CBS. (2020, april 8). *Vestigingen van bedrijven; bedrijfstak, regio*. Opgehaald van CBS, Centraal Bureau voor de Statistiek: <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/81578NED/line?ts=1590611213086>
- Commissie Code Sociale Ondernemingen. (2017, juli 1). *IMPACT FIRST*. Opgehaald van Social Enterprise: https://www.social-enterprise.nl/application/files/2615/4990/4546/Vastgestelde_versie_Code_Sociale_Onderneming_en_-_online_versie.pdf
- Costanzo et al, L. A. (2014). Dual-Mission Management in SocialEntrepreneurship: Qualitative Evidence from SocialFirms in the United Kingdom. *Journal of Small Business Management*, 1-23.
- Cummings, B. (2020, februari). *Can Subsidized Employment Programs Help Disadvantaged Job Seekers?* Opgehaald van MDRC: <https://www.mdrc.org/publication/can-subsidized-employment-programs-help-disadvantaged-job-seekers>
- de Bell et al, D. B. (2019, April). *Magazine Opschalen van sociale onderneming*. Opgehaald van impact groei: <https://www.windesheim.nl/onderzoek/-/media/files/windesheim/research-publications/klantperspectief/magazine-opschalen-van-sociale-onderneming-192x260-kievit-defdef---interactief.pdf>
- Den Haag. (sd). *regeling social return den haag help werkzoekenden aan een baan*. Opgehaald van Den Haag: <https://www.denhaag.nl/nl/werk-bijstand-en-uitkering/werk/regeling-social-return-den-haag-help-werkzoekenden-aan-een-baan.htm>

- Dorcas. (2020, 6 20). *over*. Opgehaald van Dorcas: <https://www.dorcas.nl/over/>
- Food2smile. (2020, 6 20). *Missie*. Opgehaald van Food2smile: <https://www.food2smile.nl/missie/>
- Generatiehuis. (2020, 6 20). *wat is*. Opgehaald van Generatiehuis: <https://www.generatiethuis.nl/wat-is/>
- GGZ Noord Holland Noord. (sd). *Werkgebied GGZ NHN*. Opgehaald van <https://www.ggz-nhn.nl/>: <https://www.ggz-nhn.nl/site/Overggznhn/Kennismaken-met-GGZ-NHN/Werkgebied-GGZ-NHN.html>
- Halte Werk. (2020, 7 3). *over halte werk*. Opgehaald van Haltewerk: <https://www.haltewerk.nl/over-halte-werk/>
- Kamer van Koophandel. (2020, 6 20). *Duurzaam ondernemen*. Opgehaald van www.kvk.nl: <https://www.kvk.nl/advies-en-informatie/innovatie/duurzaam-ondernemen/sociaal-ondernemers-zijn-koplopers-rond-veranderingen/>
- Korstenbroek, T. S. (2019). Challenging Power Through Social Entrepreneurship in the Netherlands. *VOLUNTAS*, 1-12.
- KvK. (sd). *"Sociaal ondernemers zijn koplopers rond veranderingen"*. Opgehaald van www.kvk.nl: <https://www.kvk.nl/advies-en-informatie/innovatie/duurzaam-ondernemen/sociaal-ondernemers-zijn-koplopers-rond-veranderingen/>
- Mair en Marti'. (2006, februari). Social entrepreneurship research: A source of explanation, prediction, and delight. *Journal of World Business*, pp. 36-44.
- Mateia, D. (2015). Social economy – added value for local development and social cohesion. *Procedia Economics and Finance* 26 , 490-494.
- Mattsson. (2018). The impact of labour subsidies on total factor productivity and profit per employee. *Elsevier*, 325-341.
- Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid. (2020, 6 30). *bijlage 5 Handreiking-fase-II*. Opgehaald van Clientenraad Participatiewet: <http://www.clientenraadparticipatiewet.nl/wp-content/uploads/2017/09/bijlage-5-Handreiking-fase-II-pdf-aanvraag-regionale-supportvraag-aanpak-Matchen-op-werk.pdf>
- Mulgan, G. R.-G. (2010, Maart). *THE OPEN BOOK OF SOCIAL INNOVATION*. Opgehaald van Young Foundation: <https://youngfoundation.org/wp-content/uploads/2012/10/The-Open-Book-of-Social-Innovationg.pdf>
- MVO Westfriesland. (2020, 8 12). *Proud Partners*. Opgehaald van MVO Westfriesland: https://www.mvowestfriesland.nl/Partners/Proud_Partners
- Probedrijven. (2020, 7 3). *Probedrijven*. Opgehaald van Probedrijven: <https://probedrijven.nl/>
- Programmaraad. (2020, juli 28). *Wet SUWI*. Opgehaald van Samen voor de Klant: <https://www.samenvoordeklant.nl/wetten/wet-suwi>

- Programmaraad. (2020, juli 28). *Wet SUWI*. Opgehaald van Samen voor de Klant: <https://www.samenvoordeklant.nl/wetten/wet-suwi>
- PWC. (2018, Oktober). *Het bouwen van een ecosysteem voor sociaal ondernemerschap: de geleerde lessen uit Nederland*. Opgehaald van PWC: <https://www.pwc.nl/nl/actueel-publicaties/assets/pdfs/pwc-bouwen-van-een-ecosysteem-voor-sociaal-ondernemerschap.pdf>
- Rataplan. (2020, 6 20). *Missie en Pay off*. Opgehaald van Rataplan: <https://rataplan.nl/over-kringloopbedrijf-rataplan/missie-en-pay-off/>
- Re Blend. (2020, 6 20). *our impact*. Opgehaald van Re Blend: <https://www.reblend.nl/our-impact/>
- Richter, R. (2019). Rural social enterprises as embedded intermediaries: The innovative power of connecting rural communities with supra-regional networks. *Elsevier: Journal of Rural Studies*, 179-187.
- Sandee, R. (2018, augustus 29). Uitvoering bijstand kost bijna 2900 euro per uitkering. *Gemeente.nu*. Opgehaald van Gemeente.nu: <https://www.gemeente.nu/sociaal/uitvoering-bijstand-kost-bijna-2900-euro-per-uitkering/>
- SER. (2015). *Waar sociale ondernemingen tegen aan lopen*. Opgehaald van SER: <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2015/sociale-ondernemingen.pdf>
- SER, Sociaal Economische Raad. (2015). *Sociale ondernemingen: een verkennend advies*. Sociaal-Economische Raad, ISBN 978-94-6134-073-3, Advies15/03.
- Smit en Bolland. (2018). *Groei in Impact*. Opgehaald van Narcis: https://www.narcis.nl/publication/RecordID/oai:hbokennisbank.nl:sharekit_hu%3A0ai%3Asurfsharekit.nl%3A4d66154f-56a5-4a08-b2a3-dc6fca16d0b1
- Smit en Brouwer. (2014). *OPSCHALEN VAN SUCCESVOLLE SOCIALE ONDERNEMINGEN: Rapportnummer R14043*. Hoofddorp: TNO.
- Smit, A., de Graaf, B., Verweij, E., & Brouwer, P. (2011). *Sociale ondernemingen en werknemers met een arbeidsbeperking (TNO Rapport: 031.21018)*. Hoofddorp: TNO.
- Social Enterprise. (2017, juli 1). *IMPACT FIRST*. Opgehaald van Social Enterprise: https://www.social-enterprise.nl/application/files/2615/4990/4546/Vastgestelde_versie_Code_Sociale_Onderneming_en_-_online_versie.pdf
- Social Enterprise. (2019). *De Social Enterprise Monitor 2019*. Opgehaald van Social Enterprise: https://www.social-enterprise.nl/application/files/8615/7165/8222/362_Publicatie_SE_monitor2019_web.pdf
- Social Enterprise. (2019). *Publicatie SE monitor2019*. Opgehaald van Social Enterprise: https://www.social-enterprise.nl/application/files/8615/7165/8222/362_Publicatie_SE_monitor2019_web.pdf
- Social Enterprise. (sd). *De geschiedenis van sociaal ondernemen*. Opgehaald van Social Enterprise: <https://www.social-enterprise.nl/over-sociaal-ondernemen/de-geschiedenis-van>

Social Firms England. (sd). Types of social firms. *Types of Social Firms*. Social Firms England, Cambridge.

Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2015, 01 01). *Artikel 10 Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen*. Opgehaald van Wetten overheid: <http://wetten.overheid.nl/jci1.3:c:BWBR0013060&hoofdstuk=3&artikel=10>

UWV. (2020, augustus 6). *Ik ben Harrie*. Opgehaald van Ik ben Harrie: <https://www.ikbenharrie.nl/>

UWV, Gemeente. (2020, Januari). *regionale_maandcijfers_arbeidsmarktinformatie_Noord-Holland*. Noord Holland Noord. Opgehaald van Werk: https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/images/regionale_maandcijfers_arbeidsmarktinformatie_Noord-Holland%20Noord.pdf

van de bron. (2020, 6 20). *over ons*. Opgehaald van van de bron: <https://vandebron.nl/over-ons>

VNG. (2020, augustus 6). *Dennis doen met kennis*. Opgehaald van Instrumentengids Dennis: <https://instrumentengids-dennis.nl/>

VNG. (2020, 8 5). *instrumentengids dennis en eva*. Opgehaald van VNG realisaties: <https://www.vngrealisatie.nl/producten/instrumentengidsen-dennis-en-eva>

VNG. (2020, augustus 6). *instrumentengidsen Dennis en Eva*. Opgehaald van VNG realisatie: <https://www.vngrealisatie.nl/producten/instrumentengidsen-dennis-en-eva>

Voor Goed Agency. (sd). *Sociaal ondernemer*. Opgehaald van voor goed agency: <https://www.voorgoedagency.nl/voor-wie/sociaal-ondernemer/>

WerksaamWF. (2020, 7 3). *werksaamwf*. Opgehaald van werksaamwf: <https://www.werksaamwf.nl/>

Wikipedia. (sd). *Koninklijke Philips*. Opgehaald van wikipedia: https://nl.wikipedia.org/wiki/Koninklijke_Philips

Wikipedia. (sd). *West Friesland (regio)*. Opgehaald van Wikipedia: [https://nl.wikipedia.org/wiki/West-Friesland_\(regio\)](https://nl.wikipedia.org/wiki/West-Friesland_(regio))

Joost van de Kamer, Arbeidsdeskundige bij het UWV**Start: uitleg van mij over het doel wat voortkwam uit het onderzoek.**

Joost haakt gelijk in op mijn doel. Kees je raakt hier een gevoelig punt. Iedere gemeente werkt met een budget t.a.v. de participatiewet. Deze budgetten zijn gelabeld en iedere gemeente gaat daar verschillend mee om. Ook werken gemeenten binnen hun eigen grenzen. Dit werkt twee kanten op, want een gemeente wil liever binnen zijn eigen gemeentegrenzen mensen naar betaald werk helpen. Daarentegen kan het ook zijn dat door politieke kleur gemeenten wel samenwerken en als de samenstelling van B&W of het college door verkiezingen verandert, verandert het sociaal beleid mee. Het UWV is dan een stabielere partij, wij voeren landelijk één beleid.

Heeft landelijke politiek hier dan invloed op?

Niet bepaald, de enige opdracht die het UWV krijgt is zoveel mogelijk mensen met een arbeidsbeperking plaatsen in de arbeidsmarkt. Het punt is alleen dat wettelijke kaders een arbeidsbeperking bepalen. Die vallen onder quote wet, wet banenafpraak en het doelgroep register. Voornamelijk kleine en middelgrote werkgevers zijn geïnteresseerd om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Wat deze ondernemers vaak niet begrijpen is dat mensen met een WIA of WAO niet tellen voor de bovengenoemde wetten en doelgroep register. Maar iemand met een Wajong of uit de participatiewet wel.

Het gaat de ondernemer niet alleen maar om belastingkorting, subsidie of de mogelijkheid van Job coaching, de werkgever wil ook zijn sociale imago tonen.

Bij het UWV worden voornamelijk mensen met Wajong bemiddeld naar een werkgever. Het UWV reageert het liefst niet op vraag, bij voorkeur wordt er proactief gehandeld. Er wordt geluisterd naar de wensen van de cliënt en hierop wordt een passende werkgever gezocht. De werkgevers die vaak hun sociale gezicht tonen, worden ook als eerst benaderd met het profiel van de cliënt. Veelal wordt er ook aan de werkgever gevraagd of er een werkplek te creëren is. Het is namelijk vrijwel niet de toen om een bestaande vacature van een werkgever in te vullen. Een grote werkgever hiervoor is het Marine bedrijf. Zij willen dit graag via het UWV doen, omdat het UWV landelijk hetzelfde beleid hanteert. Het huidige probleem van het UWV is dat ze moeilijk kunnen reageren op de vraag naar mensen uit de Wajong. Sinds de invoering van de participatiewet in 2015 gaan mensen met een arbeidsbeperking naar de gemeente. Hierdoor is de toestroom van Wajong behoorlijk afgenomen. Werkgevers die deze jonge mensen aan een baan willen helpen worden gedwongen zich te melden bij een gemeente. Hier is ook de job coaching anders geregeld. Bij het UWV krijgt iedere Wajonger een jobcoach. De uren begeleiding is afhankelijk van de uren die je werkt. Bij de gemeente is dit anders geregeld. Hier (volgens mijn respondent) is de behandelend consulent ook je jobcoach. Begeleiding gaat dus tussen alle werkzaamheden door.

Wat ook een grote rol speelt is geld. Bij plaatsing vanuit de gemeente wordt loonkostensubsidie toegekend. Als er vanuit een bedrijf wordt gevraagd om mensen met een arbeidshandicap te plaatsen en

het potje LKS is bij de gemeente leeg, dan wordt er niemand meer geplaatst. Klopt het bedrijf bij het UWV aan dan kan de plaatsing niet onder dezelfde voorwaarden plaatsvinden zoals bij de gemeente. Bij het UWV gelden andere regels. Ter overbrugging van deze regels is het WSP NHN. Zij spelen een overkoepelende rol. Consulanten van de gemeente en het UWV worden geacht hierin samen te werken en de vraag te beantwoorden van werkgevers. WSP is voortgekomen vanuit het UWV en moet voor een verbindende rol zorgen.

We hebben het nu al even gehad over werkgevers, maar wat zijn volgens jou ‘sociaal ondernemers’?

Joost noemt een aantal voorbeelden van werkgevers die echte sociale ondernemingen zijn. Deze onderneming staan ook bekend als Social Enterprise. Sociale ondernemingen zijn vaak kleine en middelgrote bedrijven. De motivatie van de werkgever om iemand aan te nemen is vaak omdat hij/zij iemand in zijn/haar omgeving met een beperking kent.

Wat een ander motiverend middel is de no risk polis. Als de medewerker (langdurig) ziek wordt, dan hoeft de werkgever zijn salaris niet door te betalen. Deze wordt betaald door het UWV. LKS en Dispensatie stopt pas als de medewerker zijn eigen loon kan verdienen. Er zijn uitzonderingen dat het lukt, maar in de regel blijven mensen op dezelfde loonwaarde. Wat een sterke invloed heeft, is de werkvloer. Als de medewerker tussen mensen werkt, die ook een beperking hebben, werkt dit motiverend. Als de medewerker met een beperking op de werkvloer reguliere collegae heeft, kan dit nog wel eens negatief uitpakken voor de loonwaarde. Acceptatie van de medewerker ontbreekt. Zeker in een productieomgeving met laaggeschoolden.

Krapte op de arbeidsmarkt heeft een positief effect. Zelf het aanbod voor vaste aanstellingen is gegroeid. Gedragsproblematiek blijft wel heel lastig te plaatsen. Vaak schort het aan motivatie.

Echte sociale ondernemingen zijn er nog weinig in de regio. Wat je wel ziet, is dat er veel werkgevers een soort hybride vorm aannemen. Dus wel profileren als regulier ondernemer, maar ook sociaal actief zijn door bijvoorbeeld te willen voldoen aan de banenafspraken. Tot slot, we zitten niet te wachten op vacatures, maar op werkgevers met een sociaal hart.

Sociaal ondernemer heeft m.b.t. instroom een imago probleem. Niet iedereen erkent zichzelf of schaamt zich voor het feit dat hij/zij een beperking heeft en wil hierdoor liever in een regulier bedrijf werken.

**Robin Dissels (RD), Manager Arbeidsbemiddeling
Karin Vogelpoel (KV), Teamleider Beleid en Kwaliteit****Wat is jullie visie op sociaal ondernemen?**

RD: er zijn veel verschillende meningen over wat sociaal ondernemen inhoudt. De kern zit in het hart van iemand en hoe dat aangewakkerd is. Dat kan op verschillende manieren, zoals een ervaring of een omgevingsfactor. Maar ergens wordt iemand van binnen getriggerd om vanuit zijn/haar hart iets te ondernemen. En als je die stap zet, wil je ook dat het iets oplevert. Een sociaal ondernemer wil natuurlijk maatschappelijke impact creëren, maar heeft ook een winst- en verliesrekening. Dat moet niet vergeten worden. Iedere ondernemer die dit weet te combineren, is volgens RD een sociaal ondernemer.

Werken jullie veel met sociaal ondernemers?

RD: Ja, wij werken veel met sociaal ondernemers. Bij Werksaam hebben we een MVO-platform waar wij een aantal werkgevers bekronen tot smaakmaker als ze iets willen doen. Als ze echt iets met de mensen hebben bereikt en ook een product of dienst afleveren dan wordt de werkgever bekroond als Proud partner (https://www.mvowestfriesland.nl/Partners/Proud_Partners). Dit is hoe wij een community proberen te creëren van sociaal ondernemers. Er zijn op dit moment 36 proud partners. Het is niet zo dat het per definitie sociaal ondernemers zijn, maar ze hebben sociaal ondernemen onderdeel van hun businessmodel gemaakt. Een voorbeeld hiervan is de Action in Zwaagdijk. Hier werken ongeveer 100 mensen rond van verschillend pluimage die met medewerking van Werksaam daar terecht zijn gekomen. KL breekt in. Zij noemt als voorbeeld Noppes (kringloopwinkel). Deze organisatie heeft twee sociale missies, te weten het verkleinen van de afvalstroom en zoveel mogelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk helpen.

De Action is in mijn optiek geen sociaal ondernemer. Zij hebben nog steeds als primaire missie om omzet en winst te maken. Is het niet zo dat ze alleen maar aan MVO doen om aan de wet banenafpraak of de 5% regeling te kunnen voldoen?

RD: Nee, dat zie je verkeerd. Waar het wel om gaat is betekeniseconomie, de Action heeft ingezien dat het pad wat ze zijn ingeslagen met deze 100 mensen van betekenis is voor de regio. Mensen met een migratieachtergrond of vanuit de bijstand krijgen kansen die zij bij andere bedrijven niet zouden krijgen. Dit heeft invloed op gezinnen en families wat dus een enorme impact kan zijn op de regio waar het bedrijf, in dit geval Action, is gevestigd.

Om even met de Action als voorbeeld verder te gaan. Het distributiecentrum is gevestigd in de gemeente Medemblik. Komen deze mensen dan ook allemaal uit de gemeente Medemblik?

RD: Werksaam is uitvoerder van de gemeenschappelijke regeling in de regio West-Friesland (zeven gemeenten). Waar het op de arbeidsmarkt om gaat, is de juiste match te maken. En als die er is, maakt het niet uit in welke gemeente de persoon komt of in welke gemeente het werk is.

Wat wel gebeurt is dat gemeenten extra budget vrijmaken om voor een bepaalde doelgroep een plek te vinden op de arbeidsmarkt. Recent is er bij een gemeente de vraag gekomen om 13 mensen uit de bijstand te bemiddelen naar werk.

KV: bij de start van Werksaam is direct de afspraak gemaakt dat Werksaam ook het beleid bepaalt. Men was bang om van zeven gemeenten beleid te moeten uitvoeren en dat is als uitvoerende partij haast onmogelijk.

Hebben de verschillende gemeente dan nog wel een Sociale Dienst?

KV: Ja, maar alleen op het gebied van WMO en Jeugdzorg. Het beleid en de uitvoering van de participatiewet ligt bij Werksaam.

KG: Wat is dan de rol van het WSP en UWV in de Regio West-Friesland?

RD: Voor een werkgever is het altijd handig om één loket te hebben. Vanaf de start van Werksaam zijn zij begonnen een soort Werkgever Service Punt te vormen met het UWV waarin zij de werkgever eenduidig kunnen bedienen. Op dit moment is het zo dat de samenwerking in een kantoor zit met een logo onder de naam WSP NHN. Een voorbeeld van deze samenwerking is het traject 'max WW'. Mensen die in de laatste fase van hun WW-uitkering zitten worden al door Werksaam opgepikt en proberen ze al te bemiddelen voor ze bij de bijstand aankloppen.

Klopt het dat jullie niet alleen uit het doelgroep register werken?

RD: Dat klopt. Juist door de samenwerking met het UWV in het WSP kunnen we een veel bredere doelgroep benaderen en maakt het eigenlijk niet uit welke regeling er van toepassing is. Hiermee voldoet Werksaam en het UWV aan de opdracht van de overheid. Een aanspreekpunt voor werkgevers creëren en zoveel mogelijk mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt plaatsen. Het kaartje 'Stip aan de horizon' is een overzicht van de opdracht die de overheid heeft afgegeven.



Figuur 9: Stip aan de horizon (Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid, 2020)

Ik hoor vele voordelen. Werksaam heeft zich ook in een positie gezet dat er goed gebruik gemaakt kan worden van de voordelen. Maar zijn er ook nadelen aan deze manier van werken?

KV: De voordelen vind ik groter dan de nadelen. Een nadeel is dat wij meer op afstand zitten. Waar normaal gesproken een sociaal team van een gemeente samenwerkt op het gebied van werk, WMO en Jeugdzorg zitten wij met Werksaam meer op afstand. Dat is lastiger, maar niet een probleem en valt op te lossen met elkaar. Het voordeel hiervan is dat er minder politieke belangen spelen. Waar ik vroeger bij de wethouder cijfers over re-integratie moest overleggen, is dat nu niet meer nodig. Als er vanuit Werksaam een voorstel komt, moet dat eerst door zeven gemeenteraden worden beoordeeld en zullen ze ook kritischer beoordelen.

Als één gemeente het niet eens is met een voorstel is het dan ook meteen gedaan met het voorstel?

KV: Gemeenten geven een zienswijze. Deze wordt door het bestuur van Werksaam besproken en dan wordt er democratisch besloten of het doorgaat of niet.

RD: Het nadeel wat ik zie, is dat de politiek soms de werkelijkheid romantiseert. Uitspraken van wethouders kom ik vaak tegen bij werkgevers en deze moet ik dan ontkrachten, omdat de werkelijkheid soms anders in elkaar steekt.

KV: Een ander nadeel kan zijn dat de medewerker nu meer reisafstand heeft door het bovenregionaal werken. Het voordeel is dat er veel makkelijker mensen geplaatst kunnen worden en daardoor op de juiste werkplek terecht komen. Hiermee heeft Werksaam een verbindende rol in de arbeidsmarktregio.

Is de LKS een trigger voor werkgevers? Of is het een andere factor zoals de no risk polis om mensen aan te nemen?

RD: Ik geloof niet dat geld een belangrijke rol speelt. Het begint vanuit intrinsieke motivatie van de werkgever. Maar een werkgever die investeert in een medewerker wil daar ook wat van terug zien. Veelal wordt de LKS gebruikt als onderhandeling. De werkgever moet het verhaal ook kunnen uitleggen aan zijn medewerkers. Als er in een keer iemand is die 50% minder productie levert moet dat wel een verhaal hebben.

Worden deze mensen dan wel geaccepteerd in hun werkomgeving?

RD: Hier kom ik nog even terug op je eerste vraag. Wat is een sociaal ondernemer? Je bent ook sociaal ondernemer als je dat in je organisatie weet in te richten. Een tool die daarvoor gebruikt wordt is "Harrie helpt". Hierbij krijgt de een reguliere medewerker een cursus hoe om te gaan en wat er verwacht kan worden van iemand met een arbeidsbeperking.

Hoe worden vacatures samengesteld? De huidige vacatures zijn vaak te veeleisend voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Hoe gaan jullie hiermee om?

RD: Wij doen aan Jobcarving. Wij sturen dan een specialist die een scan doet van de bedrijfsprocessen. Hierdoor kan hij de werkgever adviseren wat de ondernemer kan aanpassen in zijn proces, zodat er wel ruimte komt voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Het gevolg voor een werkgever kan zijn dat zijn productieproces efficiënter wordt waardoor hij sneller aan vraag kan voldoen. Bij de Action heeft jobcarving als gevolg gehad dat zij binnen 24 uur aan de vraag van 180 winkels kunnen voldoen. RD verklaart hier ook dat het probleem van de vraag van de werkgever om invulling te geven aan de maatschappelijke doelstelling soms in de eisen zit. We helpen een werkgever met omdenken. Wij willen een werkgever laten zien dat het anders kan.

KV vult hierbij aan dat de eis van de gemeente voor wat betreft SROI (Social Return On Investment) vaak een probleem is totdat er met een werkgever eens gekeken wordt hoe het anders kan. Dat geeft vaak een ander inzicht.

Als het nu goed begrijp, Karin, werk jij ook samen met de inkoop van gemeenten.

KV: Ja, dat klopt. Als SROI een eis in een aanbesteding is, wordt dit vaak gelinkt naar Werksaam. Wij gaan dan de uitdaging samen met de werkgevers aan.

RD: Het blijft wel lastig, want de gemeente is zelf ook werkgever. De gemeente loopt op het gebied van sociaal ondernemen achter op het bedrijfsleven. De gemeenten hebben naar Werksaam een dubbele opdracht. Aan de ene kant moeten ze de sociale werkvoorziening Werksaam werk bieden. Enkele voorbeelden hiervan zijn de gebieden post en groen. Maar aan de andere kant moeten gemeenten ook zelf mensen met een afstand aannemen. De keuze gaat toch vaak naar werk uitbesteden aan Werksaam.

Begeleiding op de werkplek hoe intensief is het?

RD: Dit kan in verschillende varianten door middel van 'Harrie helpt'. Maar ook het organiseren van een compleet team binnen bijvoorbeeld de Action met teamleiding en voormannen.

A. Heemstra, Beleidsmedewerker Gemeente Den Helder**Wat is uw visie op sociaal ondernemen en bent u bekend met Sociaal ondernemers?**

Iedereen verdient een kans en iedereen verdient een plek op de arbeidsmarkt. De ondernemer die ervoor open staat deze mensen een kans te geven en te bieden, is een sociaal ondernemer.

Heeft u wel eens van de organisatie Social Enterprise gehoord?

Wel van gehoord, maar ik zou het niet kunnen omschrijven.

Hoe gaat gemeente Den Helder om met de participatiewet?

Er is een verschil tussen de interne werkwijze en hoe we het naar buiten brengen. Intern categoriseren we mensen in groepen blijvers, groeiers en uittreiders. De uittreiders hebben geen afstand tot de arbeidsmarkt en hebben minder begeleiding nodig om weer aan het werk te komen. Met een goede CV en een beetje bemiddeling moet deze uittreider zo bij een werkgever te plaatsen zijn. Een groeier heeft een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. De verwachting is dat een groeier een periode van een jaar nodig heeft om te re-integreren of persoonlijke problematiek op te lossen, zodat de groeier kan functioneren bij een werkgever. Dan is er ook nog de blijver. Bij blijvers is de verwachting van redelijke functionaliteit op de arbeidsmarkt minimaal. Vaak wordt al rekening gehouden met een traject van ongeveer vijf jaar voordat iemand bemiddelbaar is. Uiteraard worden deze categorieën niet aan de cliënten verteld, maar het wordt voornamelijk gebruikt om overzicht te krijgen van waar de focus moet komen te liggen. Daarnaast hebben wij in het systeem ook de mogelijkheid kleine nuances aan te brengen. Dus als iemand een arbeidsbeperking heeft en deze heeft ook een doelgroep verklaring van het UWV, kunnen wij dat registreren in ons systeem en zo kunnen wij een lijstje draaien van mensen met een bijstandsuitkering die een beperking hebben in arbeidsvermogen. Daarnaast heb je ook nog een groep mensen met eenzelfde doelgroep verklaring en die geen uitkering ontvangen. Deze mensen hebben van een het UWV deze verklaring gehad met het advies, als er bemiddeling of hulp nodig is bij re-integratie, meld je je bij de gemeente.

Is er inzichtelijk hoeveel sociaal ondernemers er zijn in de gemeente Den Helder?

Er zijn geen aantallen bekend, maar er zijn wel verschillende ondernemers die ervoor open staan. Er zijn zelfs ondernemers die samen met ons aan Jobcarving doen om zo arbeidsplaatsen te creëren.

Hebben jullie jobcoaches in dienst?

Ja, bij het team 'Jeugd werkt' hebben we enkele jobcoaches in dienst. Deze zetten zich voornamelijk in voor jongeren tussen de 16 en de 23 jaar zonder uitkering. Daarnaast hebben we contracten met diverse jobcoach partijen die werken voor 'Team Participatie'. Wanneer een werkgever iemand in dienst neemt

die in het doelgroep register staat en ook LKS aanvraagt, is de standaardvraag op het aanvraagformulier 'Heb je hulp nodig bij de begeleiding van deze klant? Zo ja, dan regelen wij dat.'

Van welke tools maken jullie gebruik voor het uitvoeren van de participatiewet?

Uiteraard maken wij gebruik van loonkostensubsidie (LKS), maar we maken ook gebruik van compensatie loonkosten. Compensatie loonkosten is voor de mensen die geen beperking hebben in het arbeidsvermogen maar wel een achterstand tot de arbeidsmarkt. Deze mensen hebben meer begeleiding nodig om hun functie eigen te maken. Hiervoor wordt een geldbedrag vrijgemaakt om dit voor de werkgever te kunnen compenseren. Dit is een onderhandeling tussen accountmanager en werkgever. Hierbij gaat het om arbeidscontracten van een half jaar of een jaar. Het bedrag kan oplopen tot ongeveer 1.000 euro per maand. Invloed op dit bedrag is de afstand tot de arbeidsmarkt of bijvoorbeeld een opleiding die nodig is om de functie te kunnen uitvoeren.

Hoe wordt de afstand tot de arbeidsmarkt dan bepaald?

Dit heeft te maken met hoe lang iemand niet werkt. Iemand die een jaar niet werkt of iemand die vijf jaar al niet werkt, daar zit een groot verschil in. Tevens is het ook bepalend wat wij allemaal al weten van de klant en als er een proefplaatsing is geweest, kan de werkgever redelijk inschatten wat de medewerker al wel en niet kan en hoeveel begeleiding er nodig is. Het komt dus uiteindelijk neer op een onderhandeling tussen de werkgever en de accountmanager van de gemeente. Het compensatieloon is ook een middel om werkgevers over de streep te trekken om iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Het begrip voor werkgevers die hier over twijfelen is groot. Wij hopen hiermee de werkgever te kunnen overtuigen. Het gaat ook voornamelijk om de gevallen wanneer het aanvragen van loonkostensubsidie niet mogelijk is. Het is een tool die specifiek door 'team participatie' wordt gebruikt om voor een brede groep mensen mogelijkheden te creëren.

Het compensatieloon is dat iets wat jullie op voorhand al aanbieden om het aantrekkelijker te maken voor de werkgever?

Nee, wij vinden dat een werkgever iemand moet aannemen om iemand zijn kwaliteiten. Op het moment dat wij signaleren dat de werkgever twijfelt dan stellen wij het compensatieloon voor om een werkgever over de streep te trekken.

Geldt de no risk polis ook voor de werkgever net zoals de regels bij mensen aannemen uit het doelgroep register?

Ik hoor überhaupt geen werkgevers spreken over de no risk polis. Het is natuurlijk wel interessant, maar er zijn heel veel werkgevers die de begeleiding zelf willen doen. Dus als wij de loonwaarde bepalen en er zijn nog additionele kosten dan vergoeden wij deze.

Maken jullie ook gebruik van 'Harrie helpt'?

Gemeente Den Helder maakt zelf geen gebruik van 'Harrie helpt'. Dit is een tool die erg leeft binnen het WSP. De accountmanagers, die vanuit de gemeente Den Helder samenwerken met het WSP, willen dit nog wel eens adviseren aan werkgevers.

Wat zijn de taken van het WSP en het UWV voor de gemeente Den Helder?

Het UWV vervult alle wettelijke taken zoals de indicatie beschutwerken en indicatie banenafpraak. De accountmanagers van het UWV en de accountmanagers van de gemeente Den Helder werken met elkaar samen in het WSP.

De Wajong wordt alleen bemiddeld door het UWV. Ondervinden jullie concurrentie bij bijvoorbeeld plaatsingen richting Defensie?

Nee, vanuit het UWV worden er wel eens re-integratie trajecten opgestart. Hierin kunnen wij ook mensen uit de bijstand plaatsen. Deze krijgen een opleiding en er is dan ook uitzicht op een baan bij DMI (Directe Materiële Instandhouding). Dit is een eenheid van de koninklijke marine waar veel burgerfuncties beschikbaar zijn.

Welke partij heeft de gemeente voor het uitvoeren van beschut werk?

Dit is Probedrijven, voorheen Noorderkwartier NV. Dit is de sociale werkplaats.

Zijn er nog nadelen met bemiddeling van een iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt?

Als iemand nog niet eerder heeft gewerkt, weet je ook niet precies hoe iemand het kan gaan doen. In een eerste gesprek kan een klant heel positief reageren, maar vervolgens aan het werk komt deze iedere dag te laat. Dit is niet iets wat je vooraf makkelijk kan inschatten, maar een werkgever kan dit wel als zeer vervelend ervaren. De ervaring leert dat mensen met een arbeidsbeperking meer gemotiveerd zijn in vergelijking met de mensen met alleen een afstand tot de arbeidsmarkt.

Bij andere gemeenten zijn er zichtbare samenwerkingen zoals, Halte werk en Werksaam WF. Wat is de reden dat gemeente Den Helder nog steeds zelfstandig sociaal beleid voert?

Dat zijn keuzes van managers geweest. Wat wel speelt is de weer groeiende samenwerking met Probedrijven. Er is een succesvolle pilot geweest met LKS-trajecten en wat volgt is het project duurzaam aan het werk. Wij kunnen daardoor meer mensen gaan plaatsen met een doelgroep verklaring.

Ik heb ook wel eens begrepen dat door grootstedelijke problematiek Gemeente Den Helder een bredere samenwerking met omliggende gemeente niet zag zitten?

Dat is waar. Wij hebben een hele andere doelgroep. Den Helder is een stad met grootstedelijke problematiek. Een traject als 'Vinkebrug' is wellicht een goed voorbeeld. Dit is een re-integratietraject voor mensen met gedragsproblematiek en zwaar crimineel verleden. Dat maakt Den Helder ook uniek in zijn omgeving. Daarnaast is de groep met Wajong in Den Helder veel groter dan in omliggende gemeenten. Dit onderscheidt Den Helder ook. En dat is dan ook niet met omliggende gemeenten te vergelijken. Daarnaast hebben wij in het verleden ook enkele re-integratie partners gehad. Wij hebben hierin onze beste kandidaten geplaatst. Resultaat bleef uit en het gewenste resultaat werd wel gehaald als wij het in eigen beheer hadden.

Is het wel mogelijk om mensen uit het doelgroep register in een andere gemeente te plaatsen?

Ja, dat moet wel mogelijk zijn. Er is natuurlijk binnen het WSP wel een samenwerking. Hier komen ook alle vacatures binnen dus als er een match is dan doen we dat.

Dat is natuurlijk hoe het zou moeten werken? Maar werkt het praktisch ook zo?

Als een accountmanager van de gemeente Den Helder een vacature binnenhaalt, wordt er eerst gekeken in het eigen klantenbestand of wij deze kunnen vervullen. Als dit niet lukt, wordt deze gedeeld binnen het WSP.

D. Zutt, adviseur werkgeversdiensten WSP NHN**Wat is de taak van het WSP in de regio Noord-Holland Noord?**

WSP is het Werkgever Service Punt. Een samenvoeging van drie partijen, te weten UWV, gemeente en de sociale werkplaats. Op deze manier willen we een eenheid vormen als aanspreekpunt voor de werkgever. Iedere werkgever die zakendoet met het WSP heeft een accounthouder toegewezen gekregen. Deze beantwoordt alle vragen van de werkgever of waar de werkgever behoefte aan heeft. Ziektewet, participatie, beschutwerk, subsidies, sparringpartner, samen optrekken (gezamenlijke partner bij scholen) en banenmarkten organiseren. Er is nu ook een website <https://www.kbbbd.nl/>. Zo doen wij heel veel voor werkgevers.

Wat zijn de taken van gemeentelijke collega's binnen het WSP?

We hebben allemaal dezelfde rol. We zijn allemaal adviseur werkgeversdiensten. Bij gemeentelijke medewerkers wil het nog wel eens voorkomen dat zij ook nog een caseload aan werkzoekende hebben. Bij het UWV is er een duidelijk onderscheid gemaakt tussen adviseur werkgeversdiensten en consulent werkzoekende. Als adviseur haal je ook de vacatures op bij de werkgevers en verdeel je die naar de collega consulenten werkzoekende. Zij zoeken dan de mensen om match te maken. Zo zou het moeten gaan.

Hoe gaat het dan wel?

Als iemand WW aanvraagt, vult degene een werkverkenner in. Door het invullen komt eruit of de aanvrager zelfredzaam is of dat degene hulp nodig hebt voor het zoeken van ander werk. Mensen die niet zelfredzaam zijn, worden uitgenodigd door het UWV. Zij krijgen passende vacatures voorgelegd. Is iemand zelfredzaam dan wordt er verwacht dat hij/zij de eerste drie maanden zelf aan de slag gaat.

Worden kandidaten geconfronteerd met vacatures uit zijn/ haar gemeente?

Nee, dit gaat regio breed. De regio Noord-Holland Noord is opgedeeld in drie subregio's. West-Friesland, Noordkop en regio Alkmaar. Ik werk voornamelijk vanuit Alkmaar, maar de vacatures pik ik ook op buiten Alkmaar in de andere subregio's.

In een eerder interview werd mij verteld dat de gemeente eerst in de eigen gemeente kijkt of ze een vacature kunnen invullen. Zo niet, dat de vacature dan pas binnen WSP wordt gedeeld?

Ik vind dat heel slecht. Voor mij staat de werkgever op één! En waar dat poppetje vandaan komt, maakt niet uit! Als er maar een mooie 'match op werk' gemaakt wordt. Waar wij mee te maken hebben, is een individuele taakstelling. Aan het begin van het jaar schrijven wij ons in en leggen wij ons een individuele taakstelling op. Uiteraard gaat dit in overleg met elkaar om een zo realistisch mogelijke inschrijving te krijgen.

Betekent het ook dat je richting een werkgever eerder aan jobcarving doet?

Dit is volledig afhankelijk van de vraag van de werkgever. Enerzijds proberen we zoveel mogelijk aan de vraag van de werkgever te doen. Anderzijds krijgen we ook de vraag van de collega's met een caseload of we mogelijkheden voor iemand zien. Vaak verwacht een werkgever, die zakendoet met het WSP, iemand te krijgen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Dit is vaak niet een realistische verwachting en mijn taak is dan ook deze verwachting te temperen. Vooraf aan plaatsing is het belangrijk dat er niet alleen een goed beeld is van de kandidaat, maar ook van de werkgever en zijn bedrijf. Vervolgens begint de kandidaat met werken en houden wij vinger aan de pols. Hoe gaat het met de werkgever en hoe gaat het met de medewerker?

Wordt er dan een jobcoach ingezet voor de vinger aan de pols?

Nee, niet altijd. We hebben verschillende 'smaken' uitkering. Van een WW'er mag je verwachten dat deze het allemaal zelf red. Er is vrijwel geen begeleiding nodig en er is ook geen vergoeding mogelijk voor een jobcoach in te zetten. Voor de Wajonger is er een proefplaatsing mogelijk en wordt een jobcoach ingezet. Vaak heeft iemand uit de Wajong meerdere begeleiders. Deze zijn voor ons vaak onbekend. We gaan altijd voor een lange plaatsing dus wij zijn heel content met externe begeleiding. Nog even voor de duidelijkheid onze adviseurs werken allemaal sector gericht. Ik heb bijvoorbeeld groen, zorg en welzijn en beveiliging en zo richt mijn collega zich weer op andere sectoren. Dit is per subregio hetzelfde verdeeld. Het lastige is dat er in West-Friesland en de Noordkop bijvoorbeeld niemand op het groen zit en dit maakt het lastig. Gemeenten werken ook nog niet zo. Dus er is nog geen contact met bepaalde sectoren in bepaalde gemeenten. Gemeenten hebben nu wel aangegeven de sector gerichte aanpak over te nemen. Dit moet de communicatie in de toekomst makkelijker maken.

Waarom is het niet verdeeld in twee categorieën? Bijvoorbeeld dienstverlening en productie?

Het zou makkelijker zijn als we geen subregio's meer hebben, maar gewoon één regio. De heer Zutt denkt dat er in de toekomst meer eenheid zal komen in de vorm van één arbeidsbureau NHN. En dat is inclusief beleid? Laten we hopen dat dit arbeidsbureau ook het beleid gaat doen, want dat zal meer eenheid creëren dan de huidige werkwijze. Dit had al wel mogelijk kunnen zijn. Het UWV heeft landelijk de arbeidsmarktregio's samengesteld en gemeente Alkmaar als kerngemeente aangewezen. Gemeente Alkmaar had de leiding moeten nemen om een loket in de arbeidsmarktregio te creëren. De wet SUWI is hiervoor in het leven geroepen. Doordat dit anders is gelopen, zijn er drie subregio's ontstaan waarin Werksaam in zijn subregio de dingen heeft ontwikkeld, zoals de wet SUWI bedoeld is. Nu heeft iedere subregio zijn eigen beleid en manier van verstrekken subsidie.

Hoe behaal je je doelen? Welke hulpmiddelen gebruik je om mensen te kunnen plaatsen?

We zijn nu bezig met de instrumentengids Dennis. Op deze website (<https://instrumentengids-dennis.nl/>) staan alle mogelijkheden voor werkgevers genoemd, zoals welke beschikbare tools er zijn om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Dit is de eerste stap naar eenheid in NHN. Verder is er ook nog de subsidiecalculator (<http://www.subsidiecalculator.nl/page/home>). Ook wordt er

een website voor werkzoekenden ontworpen. Deze website heet EVA en is nog in ontwikkeling. Hierop wordt het aanbod zichtbaar van trajecten en baankansen voor werkzoekende. Er wordt hier geen onderscheid gemaakt in regeling of wetgeving. Dus een statushouder en WW'er hebben hier dezelfde kansen. Er loopt nu een pilot met regio Rijnland, regio Zwolle en Kop van NHN om te kijken of het werkt. Er wordt dus een landelijk systeem ontworpen.

Hoe peilen jullie vraag en aanbod?

In veel sectoren draait het vaak om seizoen krachten. De schoonmaak in de schoolvakanties, groen vanaf april tot oktober, beveiliging is jaarrond. Dus de vraag is seizoensgebonden. Wij maken een planning en aan de hand daarvan spelen we in op de verschillende sectoren. Wij spreken werkgevers, maar organiseren ook banenmarkten voor potentiële medewerkers. In de laagconjunctuur is een grotere vraag als in hoogconjunctuur. Via www.smaakmaker.nl zetten ze de werkgevers in het zonnetje die boven de 5% regeling uitkomen.

Wat voor invloed heeft lokale politiek op het WSP NH?

Gemeentelijke politiek heeft weinig invloed op het WSP NH. Alleen een wethouder kan wel achter de schermen druk uitoefenen om Landelijke politiek is iedere vier jaar weer spannend. Vergelijk het met de Belastingdienst. De een is van mening dat er hervormd moet worden en de ander wil naar een nieuw systeem. Ik hoop nog steeds dat er meer langetermijnvisies wordt ontwikkeld. Kijk naar de Duitse collega's. Overkoepelend is het RPAhn (Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid Noord-Holland Noord). RPAhn is strategisch en uitvoerend partner voor werkgevers, werknemers, onderwijs en overheid. Samen werken we aan een duurzame, ontwikkelingsgerichte en inclusieve arbeidsmarkt ten behoeve van een sterke, regionale economie. De RPAhn is een belangrijk filter tussen de politiek en de uitvoerende diensten. Uiteindelijk moeten we naar meer eenheid toe en niet alleen extern maar ook intern. Het is soms best lastig als je de collega uit Den Helder niet kent en zelf in Alkmaar zit. Hier is intern de instrumentengids 'Dennis' ook heel handig voor. Dit geeft eenheid in interpretatie van de wet- en regelgeving. Het geheel is alleen niet zo snel. Bij de start van het WSP NHN was de bedoeling dat er een stukje branding zou plaatsvinden om de naam bekend te maken. Nog steeds moet ik werkgevers uitleggen wie we zijn. Het is soms makkelijker om te zeggen dat het voorheen het arbeidsbureau was, dat kent iedereen nog. Zo is er verder in het land zelf al verschil in naam. Niet in iedere regio wordt het Werkgever service punt genoemd. Als je dit regionaal gaat bekijken en je neemt de subregio's is Werksaam ook een WSP. Ook zij opereren in hetzelfde werkveld met aansturing van het UWV alleen met een andere naam.

Is er wel een manager in Noord-Holland Noord die alles aanstuurt?

Ik zal het je sterker vertellen, mijn manager is branchemanager WW. Op maandag heb ik een andere leidinggevende vanuit de gemeente en er is dan ook nog een Teamleider WSP/UWV. Ik heb dus drie leidinggevers!

Bijlage 5: Vragenlijsten

5.1 vragenlijst Gemeenten

- Bij welke gemeente bent u werkzaam?
- Hoe wordt sociaal ondernemen gestimuleerd in uw gemeente?
- Hoe wordt Loonkostensubsidie ingezet (voorwaarden)?
- Welke andere stimulerende maatregelen zoals loonkostensubsidie worden er ingezet?
- Hoeveel mensen met een arbeidsbeperking heeft uw gemeente?
- Hoeveel mensen met een arbeidsbeperking zijn er aan het werk?
- Hoe groot is de vraag naar mensen met een arbeidsbeperking?
- Neemt deze vraag toe of neemt de vraag af in verhouding met 2019?
- Wat is de strategie van uw gemeente om mensen met een arbeidsbeperking aan werk te helpen?
- Wat is de rol van het UWV en WSP NH, als het gaat om mensen met een arbeidsbeperking?
- Hoeveel sociaal ondernemers zijn er in uw gemeente?
- Welke vaste partij is er voor het uitvoeren van Beschut Werk?
- Wat zijn de voordelen van bemiddeling naar een sociaal ondernemer?
- Wat zijn de nadelen van bemiddeling naar een sociaal ondernemer?
- In andere gemeenten is er een zichtbare samenwerking in het sociaal domein. Wat is de reden dat uw gemeente nog zelfstandig opereert?

5.2 vragenlijst Samenwerkingen

- Bij welke gemeente bent u werkzaam?
- Hoe wordt sociaal ondernemen gestimuleerd in uw gemeente?
- Hoe wordt Loonkostensubsidie ingezet (voorwaarden)?
- Welke andere stimulerende maatregelen zoals loonkostensubsidie worden er ingezet?
- Hoeveel mensen met een arbeidsbeperking heeft uw gemeente?
- Hoeveel mensen met een arbeidsbeperking zijn er aan het werk?
- Hoe groot is de vraag naar mensen met een arbeidsbeperking?
- Neemt deze vraag toe of neemt de vraag af in verhouding met 2019?
- Wat is de strategie van uw gemeente om mensen met een arbeidsbeperking aan werk te helpen?
- Wat is de rol van het UWV en WSP NH, als het gaat om mensen met een arbeidsbeperking?
- Hoeveel sociaal ondernemers zijn er in uw gemeente?
- Welke vaste partij is er voor het uitvoeren van Beschut Werk?

- Wat zijn de voordelen van bemiddeling naar een sociaal ondernemer?
- Wat zijn de nadelen van bemiddeling naar een sociaal ondernemer?
- Wat zijn de voordelen van een gemeentelijke samenwerken in het sociaal domein?
- Wat zijn de nadelen van een gemeentelijke samenwerking in het sociaal domein?

5.3 vragenlijst UWV en WSP NHN

- Wat is de rol van uw organisatie in de bemiddeling van mensen met een arbeidsbeperking?
- Hoe is de verhouding vraag en aanbod in de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord?
- Is het makkelijker om iemand met een arbeidsbeperking in een vragende markt te bemiddelen?
- Kan loonkostensubsidie dan een motiverend middel zijn?
- Wat is het maximale percentage loonwaarde, als iemand in aanmerking wil komen voor een sociaal ondernemer?
- Hoe vaak wordt een jobcoach ingezet (in percentage uitgedrukt)?
- Wat is uw definitie van sociaal ondernemerschap?
- Op welke manier kan een sociaal ondernemer zich onderscheiden van een regulier ondernemer?
- Kunt u een percentage inschatten hoeveel mensen met een arbeidsbeperking u naar een sociaal ondernemer bemiddeld?
- Kunt u een percentage inschatten hoeveel mensen met een arbeidsbeperking u naar een reguliere werkgever bemiddeld?