

TNO-rapport

# Europese ervaringen met sociale economie

Werk voor gehandicapten en langdurig werklozen  
in sociale ondernemingen



Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek

Rapport opgesteld door

Aukje Smit, Joost van Genabeek, Mike Klerkx

*Europese ervaringen met sociale economie*  
*Werk voor gehandicapten en langdurig werklozen in sociale ondernemingen*

*Auteurs*

Aukje Smit  
Joost van Genabeek  
Mike Klerkx

*Uitgever*

TNO Kwaliteit van Leven  
Polarisavenue 151  
Postbus 718  
2130 AS Hoofddorp  
P +31 23 55 49 393  
F +31 23 55 49 394  
E [receptie@arbeid.tno.nl](mailto:receptie@arbeid.tno.nl)  
[www.tno.nl/arbeid](http://www.tno.nl/arbeid)

ISBN: 978-90-5986-273-9

*Opmaak*

Coek Design, Zaandam

*Druk*

PlantijnCasparie Almere

Alle rechten voorbehouden. Niets uit dit rapport mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van TNO.

Indien dit rapport in opdracht werd uitgebracht, wordt voor de rechten en verplichtingen van opdrachtgever en opdrachtnemer verwezen naar de Algemene Voorwaarden voor Onderzoeks- opdrachten aan TNO, dan wel de betreffende ter zake tussen partijen gesloten overeenkomst. Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belanghebbenden is toegestaan.

© 2008 TNO

# Inhoudsopgave

<b>Woord vooraf</b>	<b>5</b>
<b>Summary</b>	<b>7</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>11</b>
1.1 Achtergrond	11
1.2 Begrippenkader	12
1.3 Vraagstelling en onderzoeksaanpak	14
1.4 Resultaten	16
1.5 Leeswijzer	16
1.6 Literatuur	17
<b>2 Duitsland</b>	<b>19</b>
2.1 Context	19
2.2 Integrationsfirmen	21
2.2.1 Activiteiten en doelgroep	21
2.2.2 Overheidsbeleid, instrumenten en voorzieningen	22
2.2.3 Ervaringen	24
2.2.4 Resultaten	25
2.3 Samenvatting	27
2.4 Bronnen	28
<b>3 België: het gewest Vlaanderen</b>	<b>29</b>
3.1 Context	29
3.2 Invoegbedrijven	32
3.2.1 Activiteiten en doelgroep	32
3.2.2 Overheidsbeleid, instrumenten en voorzieningen	32
3.2.3 Ervaringen	36
3.2.4 Resultaten	38
3.3 Samenvatting	39
3.4 Bronnen	39

<b>4</b>	<b>Groot-Brittannië</b>	<b>41</b>
4.1	Context	41
4.2	Sociale firma's	43
4.2.1	Activiteiten en doelgroep	43
4.2.2	Overheidsbeleid, instrumenten en voorzieningen	44
4.2.3	Ervaringen	46
4.2.4	Resultaten	48
4.3	Samenvatting	50
4.4	Bronnen	51
<b>5</b>	<b>Italië</b>	<b>53</b>
5.1	Context	53
5.2	Coöperaties voor arbeidsintegratie	55
5.2.1	Activiteiten en doelgroep	55
5.2.2	Overheidsbeleid, instrumenten en voorzieningen	56
5.2.3	Ervaringen	58
5.2.4	Resultaten	59
5.3	Samenvatting	61
5.4	Bronnen	61
<b>6</b>	<b>Zweden</b>	<b>63</b>
6.1	Context	63
6.2	Sociale coöperaties	65
6.2.1	Activiteiten en doelgroep	65
6.2.2	Overheidsbeleid, instrumenten en voorzieningen	66
6.2.3	Ervaringen	68
6.2.4	Resultaten	69
6.3	Samenvatting	71
6.4	Bronnen	71
<b>7</b>	<b>Samenvatting en conclusies</b>	<b>73</b>
7.1	Bevindingen op hoofdlijnen	73
7.1.1	Sociale ondernemingen in het buitenland	73
7.1.2	Maatregelen	74
7.1.3	Effectiviteit	78
7.1.4	Ontwikkelingen	80
7.2	De lessen voor Nederland	81
7.2.1	Beleidscontext	81
7.2.2	Aanbevelingen	82

## Woord vooraf

Sociaal ondernemerschap staat wereldwijd in de belangstelling en ook in Nederland horen we er steeds meer over. Bij sociaal ondernemen staat niet zozeer het maken van winst voorop, maar het helpen oplossen van sociaal maatschappelijke problemen, zoals armoede, langdurige werkloosheid en milieuvraagstukken. In dit boek ligt de focus op sociale ondernemers die voor eigen rekening en risico een bedrijf voeren met als belangrijke missie het naar vermogen inzetten van mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie (work integration social enterprises). Bij deze bedrijven wordt het werk aangepast aan de mens, al is het economische doel minstens zo belangrijk. Zonder financieel gezond bedrijf kan het sociale doel niet gerealiseerd worden.

Een overheid die extra wil investeren in de participatie van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft sociale ondernemers nodig. De vraag is wat er voor nodig is om meer werkgevers sociaal te laten ondernemen. Om inspiratie op te doen heeft TNO onderzoek gedaan naar vormen van sociaal ondernemerschap en de rol van de overheid in vijf landen: Duitsland, Groot-Brittannië, België, Italië en Zweden. Het boek is primair geschreven voor beleidsmakers van overheden die zich bezighouden met arbeidsmarkt- en werkgelegenheidsbeleid. Maar ook sociale ondernemers en andere geïnteresseerden in het onderwerp kunnen er hun voordeel mee doen.

Op deze plaats willen we iedereen bedanken die heeft meegewerkt aan het onderzoek. Speciale dank gaat uit naar onze contactpersonen in Duitsland, Groot-Brittannië, België, Italië en Zweden, de leden van de klankbordgroep voor het onderzoek, onze stagiaire Janine de Vocht, Leo Kooyman van Cedris, Annoir Benelayyachi, Leo Schrijver en Sjoerd Visser van het Ministerie van SZW, en Saskia Andriessen, Wim Zwinkels en Cees Wevers van TNO.



# Summary

## Why this project

The Dutch government policy aims to involve as many people from disadvantaged labour market groups as possible in regular work. However, Dutch employers are not very keen on hiring youngsters with congenital disabilities or people who have become disabled or have been long-term unemployed. So, there still exists a shortage of job possibilities in private enterprises for those groups. At the same time, legislation on sheltered jobs and on income provisions for disabled young people is reconsidered by the government.

Social economy approaches could offer interesting possibilities for the creation of jobs in special enterprises for disadvantaged groups (e.g. disabled, long-term unemployed). However, so far, the concept of social economy is relatively unknown in the Netherlands.

## Subject of research

Behind this background TNO investigated the experiences with work integration social enterprises in five European countries (Germany, Belgium, United Kingdom, Sweden and Italy). Specifically, we examined:

- What kind of social enterprises are established in order to especially employ more people from disadvantaged groups.
- What data is available about the size of the sector (number of firms, employees), the financing of firms, the terms of employment and the number of employees entering into a job in a “regular” enterprise.
- For which disadvantaged groups work integration social enterprises create work (disabled, long-term unemployed).
- If the government supports work integration social enterprises financially or otherwise. And, if so, what exactly urged the authorities to set up special policies for this sector.
- Recent trends in the sector.
- If the employers have set up a sector organization and, if so, which kind of activities have been assigned to this organization.

This project is part of a TNO research program analyzing the most disadvantaged groups within the labour market. The program is subsidized by the Dutch Ministry of Social Affairs and Employment.

## Research Method

The criteria for the selection of the above countries were the existence of private social enterprises, innovative policies, interesting trends, availability of information as well as the type of economy and participation in the European Research Network on Social Economy (EMES).

We searched for information in each of the five countries by means of a checklist. This list included (research) papers, government information and information of sector organizations of social enterprises. We additionally carried out one or more interviews with representatives of the government, the sector organizations or research organizations in each country to fill in information gaps. Overall, the study resulted in five country reports and a concluding chapter.

## Results

In all five countries, i. e. Germany, Belgium, United Kingdom, Sweden and Italy, there exist work integration social enterprises. The firms are found in several branches. In all five countries there exists a guiding branch organization supporting work integration social enterprises.

In each country report we outline the history, the most important trends of social economy and the current government policies. In some countries several forms of social enterprises can be found. In this case we focus on the most private enterprises:

- Germany. Integrationsfirmen: regular commercial firms that employ disabled workers (between 25 and 50% of the work force).
- United Kingdom. Social firms: market-led businesses that are set up specifically to create good quality jobs for at least 25% people severely disadvantaged in the labour market.
- Belgium. Invoegbedrijven: companies that create work for a certain number of semi- and unskilled long-term unemployed.
- Italy. Co-operative re-integration firms (type B): organizations that create sheltered employment for disadvantaged group within the labour market and train them on the job to stimulate moving up to a job in a “normal” enterprise.
- Sweden. Social co-operative firms: organizations that offer people with psychological, physical or social disabilities a sheltered workplace, training and work experience.

Most firms aim at offering target groups a normal salary and a permanent position. And most firms employ workers from disadvantaged groups and regular employees in a one third – two third or fifty – fifty mix. Employing both groups stimulates the integration of disadvantaged groups and increases the chance to become a financially healthy company. Being commercially successful also enlarges the possibilities to employ these groups.

The government stimulates the establishment of social enterprises in all five countries, although by different means. Sometimes the measures are part of the labour market policy, sometimes of SME policy or developing rural areas. Overall, we found five types of government measures:

- Financial compensation of lower productivity rates and other additional costs.
- Support, investment funds and advice.



- Making the sector more widely known and improving the image of the sector.
- Special legal forms or recognition.
- Statutory quota to employ disadvantaged groups.

By means of OECD-data we assessed the cost effectiveness (% of GNP used vs. number of users of measures) of the government employment policies on regular work, sheltered work and reintegration and training. In the UK, Italy and Belgium, comparatively many disabled people make use of the offered services. In the Netherlands by far the highest % of GNP is spent on sheltered workplaces. In assessing the effectiveness of government policy there are some important questions to answer. What is the size of the deadweight loss? Do the subsidies distort the free market or discriminate other disadvantaged groups? What are the social cost-benefits? In the examined countries we found no studies assessing the net effectiveness of these kinds of government policies on social economy.

In all countries we discerned a similar background of the interest in social economy. Expenditures on subsidized jobs were cut down and up-lifting into regular jobs was boosted. Reintegration firms were established. Social enterprises had hard times.

This kind of policy proved to be an insufficient solution for the labour participation of the most disadvantaged groups. For that reason social economy and subsidized jobs came into focus again. In some countries this goes along with the innovation of the concept of sheltered employment, i.e. the provision of new financially supported employment possibilities in regular companies. Trends like the adoption of corporate social responsibility, a tighter labour market and outsourcing together with new interest in social economy results in innovative forms of collaboration.

Looking at the Dutch case, we also find work integration social enterprises. They resemble sheltered workshops because in most cases 80% of the workforce are severely disadvantaged in the labour market. But at the same time they are private enterprises which do not receive a lot of government support. Most work integration social enterprises in the Netherlands are having financial problems. Changing the workforce in these enterprises into a mix of workers from the target group and others would be a revolutionary innovation. When selecting the most effective policy to bring about such a change we have to distinguish two different concepts: stimulating regular employment of disadvantaged groups in private enterprises and organizing special arrangements, workplaces and enterprises in order to employ them. The first concept means more disadvantaged groups in regular jobs, but also severe difficulties to employ the most disadvantaged. This group may actually be better off in specially arranged jobs. The existence of special work integration social enterprises may, however, discourage regular companies to hire workers from target groups. Maybe the truth lies somewhere in the middle.

The Dutch government aims to employ 200,000 disabled and long-term unemployed people. To do so, it is currently reconsidering the concept of sheltered workshops and provides subsidies for so called “bridge jobs” (temporary subsidized jobs). Stimulating work integration social enterprises could be an interesting additional policy option. However, some prerequisites are needed for a successful social economy approach:

- Stimulating the employment in general of certain well-defined target groups by enabling all employers to qualify for subsidies for these groups.
- Making financial compensations available to account for the reduced productivity of disadvantaged groups and the additional costs which are involved.
- Using social clauses (making employment of target groups conditional for tendering) and purchase preferably from work integration social enterprises.
- Stimulating collaboration of work integration social enterprises, sheltered workshops and regular firms on issues such as contracting out of work, arranging adapted workplaces or exchanging expertise.
- Provision of advice and financing opportunities for starting work integration social enterprises.
- A communication strategy stimulating entrepreneurs to set up work integration social enterprises and to inform the general public about the advantages of these companies.
- Investigations about the size of the sector, the demand for employment in work integration social enterprises, and the social return on investment.

# 1 Inleiding

## 1.1 Achtergrond

Sociale ondernemers die werk creëren voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt zijn in Nederland relatief onbekend. We hebben ook geen overheidsbeleid om sociaal ondernemerschap te stimuleren of te faciliteren. Toch hebben we wel een probleem. In reguliere bedrijven zijn te weinig banen voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. De wachtlijsten voor een plaats in een SW-bedrijf zijn lang en de arbeidsparticipatie van gehandicapten daalt. Gezien deze problemen is het interessant om eens over onze grenzen heen te kijken. Wat voor private initiatieven zijn er in het buitenland? Wat is de rol van de overheid? En wat kunnen we in Nederland daarvan leren?

Sociale ondernemingen die producten en diensten in de markt zetten om werk te creëren voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie, zijn in veel landen om ons heen een bekend verschijnsel (Nyssens, 2006). Het opzetten en voeren van een sociale onderneming is echter niet eenvoudig en stelt vergeleken met een reguliere onderneming op bepaalde punten andere eisen. Sommige overheden bieden daarom ondersteuning in de vorm van specifieke wet- en regelgeving, investeringsfondsen, imago-campagnes en/of startcentra.

Recentelijk neemt de aandacht voor deze vorm van sociaal ondernemen ook in Nederland toe. In 2007 heeft een aantal sociale ondernemers zich verenigd in de Sociale Ondernemerskamer. De provincie Brabant heeft plannen om sociale ondernemingen extra te ondersteunen, onder andere door het opzetten van een investeringsfonds. Verschillende gemeenten verdiepen zich in de mogelijkheden om op lokaal niveau sociale ondernemers bij elkaar te brengen en nieuwe initiatieven van de grond te krijgen. Voor de landelijke overheid zijn deze ontwikkelingen interessant. Het kabinet wil 200.000 mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt extra ondersteuning bieden, zodat zij kunnen participeren in de samenleving. Daartoe is, naast de invoering van werk/brugbanen, onder andere een fundamentele herbezinning op de WSW in voorbereiding in samenhang met andere regelingen voor mensen met een arbeidshandicap (Ministerie van SZW, 2007). Het stimuleren van sociaal ondernemerschap kan een interessante invalshoek zijn bij deze herbezinning.

Tegen deze achtergrond deed TNO in 2007 onderzoek naar sociale ondernemingen en de rol van de overheid in vijf landen: Duitsland, België, Groot-Brittannië, Zweden en Italië. Het onderzoek maakt deel uit van het TNO-project Sociale Economie uit het

onderzoeksprogramma Onderkant Arbeidsmarkt en loopt van 2007 tot en met 2010 ([www.onderkantarbeidsmarkt.nl](http://www.onderkantarbeidsmarkt.nl)). Het programma wordt uitgevoerd in het kader van de aan TNO toegekende overheidsfinanciering op het terrein van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

## 1.2 Begrippenkader

De begrippen derde sector, sociale economie, maatschappelijk verantwoord ondernemen, sociaal ondernemerschap en work integration social enterprises worden nogal eens door elkaar gebruikt. In deze paragraaf volgt daarom een korte uitleg van wat wij onder de diverse begrippen verstaan.

### *Derde sector*

De term derde sector wordt in Angelsaksische landen veel gebruikt voor allerlei vormen van particulier initiatief die het algemeen belang dienen door het leveren van collectieve diensten (met name non-profit organisaties). Een belangrijk kenmerk van organisaties in de derde sector is dat ze eventuele winst niet verdelen onder de leden van de vereniging of de toezichhouders. Met dit kenmerk onderscheiden de organisaties zich van de op winst gerichte private sector en overheidsbedrijven.

### *Sociale economie*

Het begrip sociale economie is afkomstig uit Frankrijk en wordt ook in België, Spanje, Portugal, Zweden en Italië gebruikt als verzamelnaam voor coöperaties, mutualiteiten en verenigingen. De definiëring is veelal gebaseerd op een aantal specifieke kenmerken die men bij organisaties in de sociale economie aantreft, zoals ethische principes en juridische statuten. In sommige landen, zoals in België, ligt het accent bij sociale economie op organisaties die zich bezighouden met de inschakeling van langdurig werklozen en gehandicapten (Van den Broeck en Vanhoren, 2006). Wij sluiten ons hierbij aan en verstaan onder sociale economie doelbewust gecreëerde werkgelegenheid voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt door middel van bedrijvigheid (Smit e.a., 2007). We gebruiken het begrip sociale economie omdat niet alleen private bedrijven, waaronder sociale ondernemingen, maar ook gemeenten, welzijnsorganisaties, re-integratiebedrijven en SW-bedrijven banen creëren voor doelgroepen door middel van bedrijvigheid.

### *Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen*

Bij MVO streven bedrijven niet alleen naar winst, maar houden ze ook rekening met het effect van hun activiteiten op het milieu en met menselijke aspecten binnen en buiten het bedrijf (people, planet, profit). Voor een bedrijf dat zich aan de criteria houdt van MVO, is het creëren van sociale waarde weliswaar belangrijk, maar meestal geen onderdeel van de missie.

*Sociaal ondernemen*

Sociaal ondernemen wordt met uiteenlopende zaken geassocieerd en deskundigen over de hele wereld leggen verschillende accenten. Velen zien sociale innovatie als een wezenlijk kenmerk van sociaal ondernemerschap. Sociale ondernemers zijn 'bijzonder' omdat ze in plaats van winstmaximalisatie het creëren van sociale waarde tot inzet van hun missie maken. Franssen en Scholten (2007) beschrijven sociaal ondernemen als: "het streven en handelen van organisaties, ondernemingen en individuen die zich inzetten voor het realiseren van maatschappelijke verbeteringen, op een financieel duurzame wijze. Sociale ondernemers genereren eigen inkomsten en zijn bereid risico's te nemen om hun doelstellingen te realiseren. Sociale ondernemers benoemen meetbare doelen op maatschappelijk (sociaal/ecologisch) en financieel gebied en doen aan prestatiemeting om hun prestaties te monitoren en stelselmatig te verbeteren.". Volgens Franssen en Scholten gaat het vooral om traditionele non-profitorganisaties uit het maatschappelijk middenveld die eigen inkomsten genereren en sociale ondernemingen die puur bedrijfsmatig werken aan het genereren van eigen inkomsten en sociale waarde.

*Work integration social enterprises*

Het Europese onderzoekersnetwerk EMES (Emergence of Social Enterprises in Europe) bestudeert de sociale economie en sociaal ondernemerschap in Europa ([www.emes.net](http://www.emes.net)). In dit netwerk participeren onderzoekers van vijftien Europese landen, met uitzondering van Nederland. Volgens EMES ontstaat economische ontwikkeling door het ontdekken van nieuwe combinaties in het productieproces. Ondernemers zijn zij die erin slagen om deze nieuwe combinaties in de praktijk om te zetten. EMES hanteert bij de omschrijving van het begrip sociale onderneming zowel economische als sociale indicatoren:

- Economische indicatoren accentueren de ondernemersgerichte facetten van de sociale onderneming. De sociale onderneming is een organisatie met een continue productie van goederen en diensten, een hoge mate van autonomie, een hoge mate van economische risico's en een minimumniveau van betaalde arbeid.
- Sociale indicatoren typeren de sociale onderneming als een initiatief opgestart door burgers, met als doel dienstverlening aan de gemeenschap, een beslissingsstructuur die niet gebaseerd is op kapitaalbezit, een democratische managementstijl en een zeer beperkte winstverdeling (Borzaga en Defourny, 2001).

Op basis van bovenstaande definitie identificeerden het EMES-netwerk per land verschillende typen sociale ondernemingen. In de EMES onderzoeken lag de focus op work integration social enterprises (wises). Dit zijn bedrijven die zich richten op sociale inschakeling van laagopgeleide werklozen en leerwerkbedrijven (Defourny, 2004; Nyssens, 2006). Ook in het onderhavige onderzoek richten we ons op deze categorie sociale ondernemingen. Het gaat dus om:

*Particuliere bedrijven, waarbij de ondernemer voor eigen rekening en risico een bedrijf voert met als belangrijke missie het naar vermogen inzetten van mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie.*

### **Kader 1. Voorbeelden van work integration social enterprises in Nederland.**

De Verbinding is een commerciële timmerfabriek met een niet-commercieel doel: werkgelegenheid bieden aan dove mensen. Vanuit een grote fabriekshal aan de rand van Groningen worden kozijnen, dakkapellen en schuifpuien geproduceerd.

Driekant Ambachtscentrum is een biologische bakkerij met een winkel en lunchcafé in het centrum van Zutphen. Het is een gewoon bedrijf, maar er werken en leren mensen die (nog) geen aansluiting vinden bij de reguliere arbeidsmarkt ([www.driekant.nl](http://www.driekant.nl)).

Het GOED is een landelijk kringloopbedrijf met vestigingen in diverse gemeenten. Het bedrijf werkt met gemeenten en andere partijen samen op het gebied van werkgelegenheid, hergebruik van goederen en een beter milieu ([www.hetgoed.nl](http://www.hetgoed.nl)).

Global Start in Amsterdam (her)plaatst werklozen op de reguliere arbeidsmarkt. De stichting heeft diverse BV's, zoals een kringloopwinkel, ICT-bedrijf, callcenter en administratief centrum ([www.globalstart.nl](http://www.globalstart.nl)).

Valid Express is een koeriersdienst met vestigingen in Amsterdam, Den Haag en Utrecht waar mensen met een chronische ziekte of lichamelijke handicap werken als koerier ([www.validexpress.nl](http://www.validexpress.nl)).

## **1.3 Vraagstelling en onderzoeksaanpak**

### *Vraagstelling*

De kernvraag voor het onderzoek luidt als volgt:

*Wat zijn de ervaringen met work integration social enterprises in de ons omringende landen, wat is de rol van de overheid en wat kan Nederland daarvan leren?*

### *Deelvragen voor het onderzoek:*

- Wat voor work integration social enterprises zijn er in de ons omringende landen en op welke doelgroepen richten deze zich?
- Wat is er bekend over de omvang van de sector, financiering, aantallen werknemers, arbeidsvoorwaarden, beloning en doorstroom?
- Is er specifiek overheidsbeleid voor work integration social enterprises, wat zijn ervaringen en wat is er bekend over de effectiviteit van maatregelen?

- Tegen welke achtergrond is het overheidsbeleid tot stand gekomen? Wat zijn recente ontwikkelingen in het beleid en bij de bedrijven?
- Hebben de bedrijven zich georganiseerd en zo ja, wat zijn activiteiten en behoeften?

#### *Aanpak*

Achtereenvolgens zijn in het onderzoek de volgende stappen gezet:

- Bepalen criteria en landenkeuze (zie schema 1). De gekozen landen zijn Duitsland, België (alleen het gewest Vlaanderen), Groot-Brittannië (met name Engeland), Italië en Zweden.
- Ontwikkelen van een checklist met items aan de hand waarvan per land gezocht is naar informatie.
- Per land bestuderen van relevante literatuur: onderzoeksrapporten, papers, overheidsstukken en informatie van betrokken koepelorganisaties.
- Per land uitvoeren van één en soms meerdere interviews (telefonisch of op locatie) en per e-mail benaderen van vertegenwoordigers van de overheid, koepelorganisaties en/of onderzoeksinstellingen met aanvullende vragen.
- Analyseren van het onderzoeksmateriaal.
- Schrijven van vijf landenrapporten en een afsluitend hoofdstuk.

Het onderzoek richt zich enerzijds op de sociale ondernemingen die werkgelegenheid scheppen voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en anderzijds op het overheidsbeleid om deze bedrijven te stimuleren en te faciliteren. In sommige landen bestaan verschillende soorten sociale ondernemingen. Bij elk land hebben we dan de bedrijfsvorm nader onderzocht waarbij het meeste sprake is van particulier initiatief en een stimulerend overheidsbeleid. Het onderzoek is niet gericht op het creëren van werk voor één specifieke doelgroep, zoals gehandicapten of langdurig werklozen. Het gaat om alle doelgroepen met weinig of geen kans op werk in het ‘gewone’ bedrijf. In sommige landen richt het overheidsbeleid zich wel op het stimuleren van sociale ondernemingen die zich richten op een specifieke doelgroep. In de praktijk werken in veel sociale ondernemingen zowel mensen uit diverse doelgroepen als ‘gewone’ werknemers.

**SCHEMA 1. Criteria en landenkeuze.**

	Duitsland	België (Vlaanderen)	Groot-Brittannië	Italië	Zweden
Aanwezigheid private sociale ondernemingen	Integrations-firmen, Sozial Betrieben	Invoegbedrijven, sociale werkplaatsen	Social firms, worker coöps, community business	Coöperaties voor arbeids-integratie	Sociale coöperaties
Type economie	Rijnlandmodel	Diffuus	Angelsaksisch model	Zuid-Europees model	Scandinavisch model
Betrokken in EMES-netwerk	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Interessant(e) beleid en/of ontwikkelingen	Wet- en regelgeving Integrations-firmen	Wet- en regelgeving Invoegbedrijven, link met MVO	Stimulerend overheidsbeleid voor social enterprises	Wet- en regelgeving coöperaties voor arbeids-integratie	Overheidsbeleid economische ontwikkeling platteland
Voldoende informatie beschikbaar	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja

**1.4 Resultaten**

De landenbeschrijvingen geven een beeld van de sociale ondernemingen die werkgelegenheid creëren voor doelgroepen en het eventuele overheidsbeleid in de vijf Europese lidstaten. De maatregelen en de ervaringen in deze landen kunnen echter niet zomaar door Nederland worden overgenomen. Per land zijn er (soms grote) verschillen in de context, het type bedrijven en het eventuele overheidsbeleid. Veel factoren spelen een rol en gegevens over de effectiviteit van maatregelen in onderlinge samenhang zijn nauwelijks beschikbaar. In het kader van dit onderzoek was het niet mogelijk om alle interessante aspecten te behandelen. Niettemin levert het onderzoek een aantal interessante bevindingen op en daarmee inspiratie en aanknopingspunten voor het Nederlandse beleid.

**1.5 Leeswijzer**

Dit rapport is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk twee tot en met zes beschrijven we de state of the art in vijf landen: Duitsland, België (het gewest Vlaanderen), Groot-Brittannië (met name Engeland), Italië en Zweden. Per land gaan we in op de context en achtergrond van het overheidsbeleid en de ontwikkeling van de sociale onderne-



mingen. Vervolgens gaan we dieper in op het beleid, de kenmerken en ervaringen in de praktijk bij een bepaalde vorm van sociaal ondernemerschap: respectievelijk de Integrationsfirmen, invoegbedrijven, sociale firma's, coöperaties voor arbeidsintegratie en sociale coöperaties. We besluiten elk land met een samenvatting. In hoofdstuk acht presenteren we de bevindingen op hoofdlijnen. Ook gaan we in op de lessen voor het Nederlandse beleid.

## 1.6 Literatuur

- Borzaga C en Defourny J. *The emergence of Social Enterprise*. Londen: Routledge, 2001.
- Broeck G van den en Vanhoren I. *De sociale economie wil groeien. Marktniches en groeipotentieel van de sociale economie in Vlaanderen*. Leuven: Hoger instituut voor de arbeid, 2006.
- Franssen B en Scholten P. *Handboek voor sociaal ondernemen in Nederland*. Assen: Koninklijke Van Gorcum, 2007.
- Nyssens M et al. *Social Enterprise. At the crossroads of market, public policies and civil society*. Londen/NewYork: Routledge, 2006.
- Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid. *Actieprogramma iedereen doet mee*. Den Haag: Ministerie van SZW, 2007.
- Smit A en Genabeek J. van. *Particuliere initiatieven in de sociale economie*. In: *Sociaal Bestek*, nummer 11, jaargang 69, november 2007.
- Smit A, Penninga M, Fermin B en Andriessen S. *Sociale economie en de lokale overheid. Samenwerken met sociale ondernemers als strategie bij werkgelegenheidsbeleid*. Hoofddorp: TNO, 2007.



## 2 Duitsland

### 2.1 Context

#### *Achtergrond*

In Duitsland bestaan zowel Sozial Betrieben als Integrationsfirmen. De ontwikkeling van deze bedrijven, de doelgroepen waar ze zich op richten en de mate waarin de overheid ondersteuning biedt, lopen uiteen. Landelijk richt de overheid zich vooral op de ontwikkeling van Integrationsfirmen voor gehandicapten met weinig tot geen kans op een baan in het reguliere bedrijfsleven. De afzonderlijke Länder en gemeenten hebben daarnaast soms specifieke programma's om Sozial Betrieben en/of Integrationsfirmen extra te faciliteren. In sommige Länder hebben vooral gehandicapten een streepje voor als gevolg van ontberingen in de tweede wereldoorlog.

#### *Integrationsfirmen*

De eerste Integrationsfirmen werden in 1978 opgezet voor mensen met een psychische beperking. Initiatiefnemers waren idealisten die een menselijke werkomgeving belangrijker vonden dan het maken van winst. De groei van de Integrationsfirmen verliep in de jaren daarna langzaam. Wel werden het steeds meer echte bedrijven, veelal in de dienstensector, met een professioneel management en goede bedrijfsvoering.

In 2000 werd in het Sozialgesetzbuch (SGB) nieuwe wet- en regelgeving opgenomen om de opbouw te ondersteunen van zogenaamde Integrationsprojekten: zelfstandige Integrationsfirmen en Integrationsbetrieben en – abteilungen als onderdeel van een gewoon bedrijf. Met de wetgeving werd een nieuw tijdperk voor Integrationsfirmen ingeluid. Veel meer bedrijven werden opgezet en niet meer alleen voor mensen met psychische problematiek. In de Integrationsfirmen werken nu mensen met allerlei handicaps én mensen zonder handicap samen. De bedrijven functioneren op die manier als brug tussen de Werkstätte für behinderten Menschen (vergelijkbaar met de Nederlandse sociale werkvoorziening) en reguliere bedrijven.

De begrippen Integrationsfirmen, -unternehmen, -betrieben, -projekten en -abteilungen worden door elkaar en als synoniem gebruikt. Vooral de term Integrationsprojekten is veel betrokkenen een doorn in het oog. Een wetswijziging is echter nodig om een meer geschiktere benaming in het Sozialgesetzbuch te krijgen. Gezien het specifieke overheidsbeleid om de oprichting en bedrijfsvoering van Integrationsfirmen te bevorderen gaan we in de volgende paragraaf nader in op deze bedrijven.

#### *Relatie met arbeidsmarktbeleid*

In de jaren zeventig en tachtig was het creëren van additionele banen in Duitsland een algemeen geaccepteerd instrument om de werkloosheid aan te pakken. Landelijke regelingen voor gesubsidieerde arbeid en stimuleringsprogramma's vanuit de Länder,

met Niedersachsen voorop, zorgden voor een groei van allerlei vormen van Sozial Betrieben. De bedrijven ontwikkelden zich los van de Integrationsfirmen, en richtten zich ook op een andere doelgroep, namelijk moeilijk bemiddelbare werklozen. De stimuleringsregeling in Niedersachsen hield ondermeer in dat de bedrijven tienduizend euro kregen voor elke nieuw gecreëerde baan en aanvullend vijf jaar lang loonkosten-subsidies. Daarna moesten ze financieel onafhankelijk zijn.

In de jaren negentig kwam het accent te liggen op een meer activerend arbeidsmarkt-beleid. Voor de Sozial Betrieben had dat tot gevolg dat ze veel meer werden afgerekend op doorstroom naar reguliere arbeid. Veel van deze bedrijven werkten echter met mensen voor wie dat niet haalbaar bleek. Deze bedrijven moesten hun activiteiten afbouwen of werden een soort re-integratiebedrijf met nadruk op training van werklozen met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt en doorstroom naar regulier werk.

De werkloosheid bleef echter stijgen en daarom werden in 2004 de 'Hartz-her-vormingen' doorgevoerd. Een belangrijk onderdeel daarvan was de invoering van de mini-job waarbij jongere werklozen in allerlei publieke diensten met behoud van uitkering aan het werk werden gezet met één of twee euro per uur extra inkomsten. Dankzij de 'Hartz hervormingen' kwamen gesubsidieerde banen en Sozial Betrieben opnieuw op de politieke agenda. Aangezien het ging om tijdelijke gesubsidieerde banen kwamen mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt echter nog steeds niet aan het werk en bleven de Sozial Betrieben werken met een relatief 'makkelijke' doelgroep.

**TABEL 1: Kerngegevens arbeidsmarkt 2006: Duitsland.**

Indicator in % beroepsbevolking (15-64 jarigen)	Duitsland	EU 15
Arbeidsparticipatie totaal	67,5	66,0
Arbeidsparticipatie gehandicapte beroepsbevolking	57,6	42,2
Werkloosheid totaal	8,4	7,4
Langdurige werkloosheid totaal	4,7	2,9

Bron: Eurostat.

#### *Beleidsverantwoordelijken*

Het Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) voert een kaderscheppend activerend arbeidsmarktbeleid op federaal niveau. De uitwerking van het arbeidsmarktbeleid verschilt van Bundesland tot Bundesland al naar gelang de economische situatie. Ook de gemeenten kunnen er een eigen invulling aan geven. Het BMAS is niet alleen verantwoordelijk voor de arbeidsdeelname van werklozen, maar ook voor gehandicapten die minimaal drie uur per dag kunnen werken.

De Bundesagentur für Arbeit speelt op federaal, regionaal en gemeentelijk niveau een grote rol bij de uitvoering van het arbeidsmarktbeleid, het matchen van vraag en aanbod en het verstrekken van werkloosheidsuitkeringen en loonkostensubsidies.

De Integrationsämter tot slot zijn aanspreekpunt voor alle vragen over gehandicapten en werk. Ze helpen bij persoonlijke problemen en ondersteunen bedrijven bij het creëren van banen voor de doelgroep. De inning en herverdeling van de “Ausgleichs-abgabe” valt ook onder hun verantwoordelijkheid, evenals de uitbetaling van een deel van het salaris van een ernstig gehandicapte werknemer.

## 2.2 Integrationsfirmen

### 2.2.1 Activiteiten en doelgroep

#### *Activiteiten*

Integrationsfirmen zijn kleine en middelgrote private bedrijven of afdelingen/bedrijfsjes binnen bedrijven zonder winstoogmerk, die gehandicapte mensen proberen te reintegreren door werkverschaffing. De bedrijven zijn vooral werkzaam in branches die niet snel kunnen uitwijken naar lagelonenlanden en waarbinnen het arbeidsintensieve werk domineert. Het betreft veelal dienstverlening, zoals hotels en horeca, ambachtelijk werk, groenvoorziening, handel, facilitaire dienstverlening, administratieve- en persoonlijke dienstverlening. Veel Integrationsfirmen zijn echter ook actief in de industrie, met name elektrotechniek, metaal, montage, verpakkingen, drukwerk en recycling (totaal 22%). Een deel van de bedrijven richt zich bovendien op verschillende branches tegelijk met als voordeel risicospreiding.

De gemiddelde jaarlijkse omzet van Integrationsfirmen bedraagt ongeveer 930.000 Euro. Al het personeel (gehandicapten en niet-gehandicapten) krijgt een regulier marktconform salaris en een vast contract.

#### *Doelgroep*

De doelgroep voor de Integrationsfirmen is niet zo ernstig gehandicapt dat ze aangevoelen is op de Werkstätte für behinderten Menschen (WfbM), maar kan ook (nog) niet werken in een regulier bedrijf. Het gaat om mensen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische handicap die:

- Heel weinig kans hebben op een baan op de reguliere arbeidsmarkt, met uitzondering van de Integrationsfirmen.
- Na voorbereiding in een Werkstätte für behinderten Menschen of psychiatrische instelling in aanmerking komen voor een overgang naar een meer reguliere arbeidsmarkt.
- Nog op school zitten en zich eerst verder moeten ontwikkelen en werkervaring moeten opdoen voordat een baan op de reguliere arbeidsmarkt tot de mogelijkheden behoort.

Voor de meeste werknemers op deze contracten wordt toeleiding naar de ‘algemene’ arbeidsmarkt niet speciaal nagestreefd. De bedrijven bieden echter ook leerwerkplaatsen aan jongeren, waaronder jonggehandicapten. Voor deze doelgroepen is doorstroming wel een expliciet doel.

### 2.2.2 Overheidsbeleid, instrumenten en voorzieningen

#### *Sozialgesetzbuch*

Wetgeving over de Integrationsfirmen is vastgelegd in paragraaf 132 van het Sozialgesetzbuch Neuntes Buch Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen van het Sozialgesetzbuch SGB IX. Het Sozialgesetzbuch is nationale kaderwetgeving, die per deelstaat verder kan worden ingevuld.

Integrationsfirmen komen onder bepaalde voorwaarden in aanmerking voor aanvullende financiering. Er worden eisen gesteld aan de afbakening van de doelgroep en de organisatiestructuur. Ook zijn de taken van Integrationsfirmen en de voorwaarden voor financiering vastgelegd.

Een belangrijke eis waaraan Integrationsfirmen moeten voldoen is dat minimaal vijftientwintig procent van alle medewerkers een handicap moet hebben, maar niet meer dan vijftig procent. De overheid stelt deze regel omdat de marktpositie van het bedrijf dan niet onnodig verzwakt wordt en omdat gehandicapte personen het beste integreren in een werkomgeving waarin ook reguliere arbeid wordt verricht.

Een Integrationsfirmen ontvangt per gehandicapte werknemer een wettelijk geregelde compensatie, de zogeheten Nachteilsausgleich. Deze is niet bedoeld om het ondernemersrisico te ondervangen, maar om de relatief lagere productiviteit van de gehandicapte werknemers te compenseren. De hoogte van de compensatie is afhankelijk van de ernst van de handicap en gebeurt vrij subjectief.

#### *Beschäftigungspflichtquote*

In het Sozialgesetzbuch is tevens geregeld dat alle werkgevers met een gemiddeld personeelsbestand van minimaal twintig werknemers de plicht hebben om mensen met een handicap passende arbeid aan te bieden. Het percentage mensen met een handicap is gerelateerd aan de grootte van het bedrijf.

Bedrijven met meer dan twintig medewerkers moeten minimaal vijf procent gehandicapten in dienst hebben. In 2003 waren er in Duitsland bijna achthonderdduizend verplichte arbeidsplaatsen voor personen met een handicap. Maar de Beschäftigungspflichtquote wordt alleen door werkgevers in het publieke domein behaald. Werkgevers in het private domein hebben gemiddeld slechts 3,6% gehandicapten in dienst (jaarsverslag Integrationsämter, 2005). Meer dan eenderde van alle werkgevers had helemaal geen gehandicapten in dienst. Werkgevers die niet aan de quote voldoen, moeten per niet gerealiseerde arbeidsplaats een boete betalen, een Ausgleichsabgabe.

### *Ausgleichsabgabe*

De Ausgleichsabgabe is in Duitsland een belangrijk instrument om werkgevers te stimuleren (meer) gehandicapten in dienst te nemen. De inning en herverdeling valt onder de verantwoordelijkheid van de Integrationsämter. In 2005 genereerden de Integrationsämter bijna 490 miljoen euro. Sinds enkele jaren daalt dit bedrag hetgeen onder andere verklaard wordt door een afname van de arbeidsparticipatiegraad. Een andere verklaring is de verlaging van de Beschäftigungspflichtquote van zes naar vijf procent. Van de totale som wordt dertig procent via het ministerie (BMAS) beschikbaar gesteld aan de Bundesagentur für Arbeit c.q. gereserveerd voor loonkostensubsidie bij inschakeling van gehandicapten door 'gewone' bedrijven en Integrationsfirmen. Gemiddeld wordt vijftientig tot dertig procent van het salaris van een ernstig gehandicapte werknemer door de staat betaald via de Integrationsämter.

De verdeling van de andere zeventig procent blijft een beslissing van de afzonderlijke bondslanden. Ongeveer vijftig miljoen euro van het budget wordt op één of andere wijze in de ondersteuning van Integrationsfirmen geïnvesteerd. Hieronder vallen kosten voor opbouw en inrichting, bedrijfsuitbreiding, modernisering, advisering en overige ondersteuning.

### *Bekostiging*

Integrationsfirmen krijgen, net zoals andere bedrijven, een vergoeding voor de inrichting van de werkplek en loonkostensubsidies voor personen met een handicap. Daarnaast ontvangen ze voor bijzondere uitgaven als gevolg van het hoge aandeel gehandicapten een persoonsgebonden bedrag ineens. De vergoedingen komen zoals hierboven al aangeven vooral uit de Ausgleichsabgabe. Sommige Integrationsfirmen komen overigens na verloop van tijd niet meer voor de extra vergoeding in aanmerking omdat ze op een gegeven moment minder dan vijftientig procent gehandicapten in dienst hebben. Deze bedrijven ontwikkelen zich geleidelijk tot een reguliere onderneming.

Alle Integrationsfirmen vormen vanuit organisatorisch perspectief een zogeheten Gemeinnützigkeit. Om voor deze rechtsvorm in aanmerking te komen moet een organisatie het maatschappelijk nut dienen, eventuele winst moet de organisatie en niet de aandeelhouder ten goede komen en bij een faillissement moet de inboedelopbrengst worden besteed aan een maatschappelijk doel. De rechtsvorm biedt voordelen, zoals een geringere omzetbelasting (zeven procent), maar belemmert ook de toegang tot kapitaal. Integrationsfirmen doen voor investeringen daarom ook een beroep op bepaalde stichtingen en gehandicaptenorganisaties. Ze maken soms ook gebruik van arbeidsmarktprogramma's op Länder- en gemeentelijk niveau. Ook via ESF en EQUAL wordt financiering gevonden.

Een belangrijk deel van de financiering van Integrationsfirmen komt overigens uit de verkoop van goederen en diensten. De meeste bedrijven halen, na een aanloopperiode van twee à drie jaar, zeventig procent van de bruto-opbrengst uit eigen gegenereerde middelen.

*Koepelorganisatie*

BAG-Integrationsfirmen vertegenwoordigt de belangen van alle Integrationsfirmen in Duitsland en werkt vanuit deze rol aan het verbeteren van de positie van mensen met een handicap op de arbeidsmarkt in het algemeen, en aan de versterking van Integrationsfirmen in het bijzonder. De organisatie is opgericht in 1985 en is ook eigenaar van een management consultancy bedrijf voor sociale ondernemingen FAF Fachberatung Für Arbeits- und Firmenprojekte. Dit consultancybedrijf heeft vijf kantoren in het land en vijftien man personeel. BAG-IF helpt Integrationsfirmen bij het ontwikkelen van businessplannen, innovatieve concepten, ondersteunt bij marketing en andere zaken die van belang zijn om succesvol te kunnen opereren in de markt.

**2.2.3 Ervaringen***Integrationsabteilungen*

Met de introductie van Integrationsabteilungen in het Sozialgesetzbuch wilde men grotere bedrijven prikkelen om een interne structuur voor gehandicapten te creëren. In de voormalige DDR en de industriële sector in West-Duitsland was dat in het verleden heel gebruikelijk. In de praktijk komt er echter als gevolg van ontwikkelingen rond globalisering en outsourcing niet zoveel van terecht. Bedrijven kiezen vooral voor het reduceren van risico's. Integrationsfirmen in sommige branches, zoals catering en productie, profiteren weer wel van ontwikkelingen rond outsourcing. Maar zij moeten bij het verkrijgen van opdrachten ook concurreren met lage lonenlanden.

*Samenwerking en nieuwe organisatiemodellen*

Er is sprake van een toenemende samenwerking op het gebied van outsourcing en joint ventures tussen Integrationsfirmen, de private sector en de Werkstätte. De sector is ook op zoek naar niches in de markt en nieuwe businessmodellen. Een mooi voorbeeld is de supermarktketen CAP Märkte, een initiatief om kleine buurtsupers op het platteland over te nemen. De eerste CAP-Markt supermarkt ging in 1999 open. Inmiddels zijn er veertig winkels die profiteren van gezamenlijke korting bij de SPAR-EDEKA coöperatie en van een geïntegreerd barcodesysteem. Er is veel belangstelling van lokale overheden voor de supermarktketen.

Bij Integrationsfirmen bestaat ook een toenemende interesse voor het concept van franchising. De koepelorganisatie houdt zich onder andere bezig met kennisontwikkeling door pilotprojecten met franchising op te zetten een handreiking te maken.

*Oneerlijke concurrentie en verdringing*

Integrationsfirmen opereren op dezelfde markten als 'gewone' bedrijven en moeten dus concurreren met elkaar en met het reguliere bedrijfsleven. Volgens een woordvoeder van BAG-Integrationsfirmen beloont echter een groot aantal bedrijven hun medewerkers niet cao-conform, terwijl de Integrationsfirmen dat wel doen. Daarom zou het vraagstuk van concurrentievervalsing voor de Integrationsfirmen geen issue zijn. Op landelijk niveau zou de discussie van oneerlijke concurrentie of verdringing niet of nau-



welijks spelen. Heel soms wijzen plaatselijke werkgeversvertegenwoordigers er op. Als tegenargument wordt dan door de Integrationsfirmen aangevoerd dat het bij verkregen subsidies gaat om de verdiscontering van een nadeel en dat andere bedrijven ook subsidies kunnen ontvangen mits deze mensen met een handicap in dienst nemen.

#### *Ontwikkelingen*

Nu de werkloosheid al enige tijd daalt, verschuift de aandacht van de overheid naar oplossingen voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Ze kijkt daarbij ook naar Sozial Betrieben en Integrationsfirmen als middel om deze mensen te laten participeren. Medio 2007 heeft de regering in dit verband besloten om door uitbreiding van het Sozialgesetzbuch het mogelijk te maken dat honderdduizend langdurig werklozen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en specifieke problemen (slechte opleiding, migratie, gezondheid) voor onbepaalde duur aan het werk kunnen bij zowel 'gewone' bedrijven als Integrationsfirmen en Sozialbetrieben. Hierbij compenseert de regering vijftien procent van de loonkosten. Integrationsfirmen kunnen daarmee zorgen voor een verdere mix van het personeelsbestand, niet alleen gehandicapten en niet-gehandicapten maar ook langdurig werklozen mogen nu worden ingezet. De bedrijven kunnen daardoor ook gebruik maken van meer financieringsmogelijkheden. Dat laatste komt goed uit omdat als gevolg van de recessie in de jaren 2003 tot 2005 het "Ausgleichfonds" leeg raakte en de compenserende financiering voor Integrationsfirmen werd stopgezet. Gevolg was dat de groei van het aantal Integrationsfirmen de laatste jaren weer afnam. Hoewel de economie sedert 2006 weer aantrekt, duurt het enige tijd voordat het Ausgleichfonds weer gevuld is met voldoende middelen.

### **2.2.4 Resultaten**

#### *Omvang*

In de jaren 2000 en 2002 groeide het aantal Integrationsfirmen van respectievelijk tweehonderd naar driehonderd bedrijven. In de periode daarna steeg het aantal tot zevenhonderd bedrijven medio 2007. Naast 'echte' Integrationsfirmen zijn er zo'n vijftig Integrationsabteilungen in gewone bedrijven (beschutte afdelingen). In Integrationsfirmen werken gemiddeld 22,9 personen met een handicap, terwijl het totale personeelsbestand uitkomt op gemiddeld veertig personen.

#### *Aantal werknemers*

Het aantal werknemers in Integrationsfirmen bedraagt ongeveer 26.000 waarvan de helft een handicap heeft. Dit aantal is gebaseerd op een schatting vanuit cijfers uit 2001, 2003 en 2005. Van de gehandicapte werknemers heeft ongeveer de helft een verstandelijke of psychische handicap, de overigen hebben een lichamelijke handicap. Naast reguliere banen bieden de Integrationsfirmen ook leerwerkplekken voor jongeren mét en zonder handicap. In totaal gaat het om zo'n tweeduizend leerwerkplekken, waarvan veertienhonderd voor jonggehandicapten.

**SCHEMA 2: Overheidsbijdragen aan arbeidsdeelname van gehandicapten.**

Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen Öffentliche Förderung der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben Zahlenwerte sind entnommen der Studie "Vergleich gesamtfiskalische Betrachtung verschiedener Beschäftigungsarten. In Rheinland-Pfalz", Herausgegeben vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit, Mainz, Dezember 2005									
Betrachtung der Förderung gesamt	Finanzierung pro Jahr	Sozialhilfeträger Land & Kommune	Bund	Integrationsamt	Rentenversicherung	Kranken- und Pflegeversicherung	Arbeitslosenversicherung		
Integrationsprojekt	-1.835,40	1.408,32	1.469,64	-11.907,96	3.310,08	2.709,12	1.103,40		
Arbeitslosigkeit	-7.711,56	-2.673,00	-7.653,36		936,00	1.678,80			
Werkstatt für behind. Menschen	-21.753,24	-17.998,80	-9.200,40		4.520,88	925,08			
Grundlagen der Berechnung in allen Sparten									
ALG II-Bezieher, alleinstehend, Unterhaltsleistung 345,- € pro Monat (Bund trägt 100%), Unterkunft + Heizung 338,- € pro Monat (Bund trägt 29%)									
Detailbetrachtung der Förderung aus Steuermitteln	Steuerfinanzierung gesamt	Bund	Überörtlicher Sozialhilfeträger	Örtlicher Sozialhilfeträger					
Integrationsprojekt	2.949,96	1.469,64	918,60	561,72					
Arbeitslosigkeit	-10.326,36	-7.653,36	144,48	-2.817,48					
Werkstatt für behind. Menschen	-27.199,20	-9.200,40	-7.537,08	-10.461,72					
Negative Werte bedeuten Kosten, positive Werte bedeuten Einnahmen für den jeweiligen Kostenträger									

Bron: Ministerie für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit. Arbeit für Menschen mit Behinderung. Vergleich gesamtfiskalischer Betrachtung verschiedener Beschäftigungsarten in Rheinland-Pfalz. Mainz, 2005.

*Doorstroom*

Volgens de koepelorganisatie BAG stroomt 6.3 procent van de werknemers door naar reguliere bedrijven. Doorstroom van gehandicapten met een vast contract is echter geen speciaal doel van Integrationsfirmen omdat maar weinig reguliere werkgevers banen ter beschikking stellen aan mensen met een grote afstand tot de reguliere arbeidsmarkt.

*Effectiviteit wet- en regelgeving*

De groei van het aantal Integrationsfirmen wordt algemeen verklaard door de invoering van de nieuwe wetgeving in het Sozialgesetzbuch in 2001. Deze wet is in 2007 geëvalueerd. De resultaten daarvan waren ten tijde van het schrijven van het onderhavige rapport nog niet beschikbaar. Uit een kostenvergelijking van het Ministerie für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit (2005) blijkt dat de financiering van Integrationsfirmen beduidend lager is dan financiering van werkloosheid en dat de kosten van een plaats in de Werkstätte für behinderte Menschen nog hoger zijn (zie schema 2).

**2.3 Samenvatting**

In Duitsland bestaan diverse soorten sociale ondernemingen, met name de Integrationsfirmen en Sozial Betrieben zijn interessant. Sozial Betrieben richten zich op langdurig werklozen en zij worden, in tegenstelling tot de Integrationsfirmen, niet speciaal ondersteund of gestimuleerd door de overheid. In het verleden was dat wel het geval. Integrationsfirmen zijn commerciële ondernemingen die gehandicapte mensen op de reguliere arbeidsmarkt re-integreren door werkverschaffing. De doelgroep heeft een handicap, maar is wel in staat om in een 'gewoon' bedrijf te werken. Voor gehandicapten die dat niet kunnen, zijn er de Werkstätte für behinderten Menschen (WfbM), beschutte bedrijven met een hoog aandeel gehandicapte werknemers.

Bij Integrationsfirmen werken minimaal vijftwintig procent medewerkers met een handicap, maar niet meer dan vijftig procent. Iedereen krijgt een vast contract en, in tegenstelling tot werknemers in de Werkstätte für behinderten Menschen, salariering conform cao-afspraken. In het Duitse Sozialgesetzbuch is sedert 2001 regelgeving opgenomen om de opbouw van Integrationsfirmen mogelijk te maken. Ondernemers die aan de criteria voldoen, krijgen een vergoeding voor de opbouw en inrichting van het bedrijf, -uitbreiding, modernisering, advies en overige ondersteuning. Ook krijgen ze een compensatie voor de lagere arbeidsproductiviteit van de gehandicapte werknemers. De benodigde financiële middelen komen uit een quotumregeling die bepaalt dat werkgevers met meer dan twintig werknemers minimaal vijf procent gehandicapten in dienst moet hebben. Voldoen ze daar niet aan, dan volgt per niet gerealiseerde werkplaats een boete, de Ausgleichsabgabe.

Van de totale som wordt dertig procent gereserveerd voor loonkostensubsidie bij inschakeling van gehandicapten. De verdeling van de andere zeventig procent is een beslissing van de afzonderlijke bondslanden.

De regelgeving leidde tot een groei van het aantal Integrationsfirmen van tweehonderd bedrijven in 2001 tot zevenhonderd bedrijven in 2007. Momenteel stagneert de groei omdat door de recessie van 2002 – 2005 het Ausgleichfonds vrijwel leeg is. Op 1 oktober 2007 is echter een nieuwe wet in werking getreden die het mogelijk maakt om ook langdurig werklozen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt te werk te stellen in Integrationsfirmen. Voor de bedrijven is dit een positieve ontwikkeling.

## 2.4 Bronnen

### *Literatuur*

- Bode I, Evers A en Schultz A. Work integration social enterprises in Germany. Working paper 02/04, 2004.
- Bode I, Evers A en Schultz A. Where do we go from here? The unfinished story of work integration social enterprises in Germany. In: Social Enterprise. At the crossroads of market, public policies and civil society. Red. M. Nyssens. Londen/New York: Routledge, 2006.
- Schultz A. National profiles of work integration social enterprises: Germany. Working paper 03/05, 2005.
- Schwab Foundation for Social Entrepreneurship (2006). Legal, regulatory and tax barriers: a comparative study. Oostenrijk.
- Ministerie für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit. Arbeit für Menschen mit behinderung. Vergleich gesamt-fiskalischer Betrachtung verschiedener Beschäftigungsarten in Rheinland-Pfalz. Mainz, 2005.
- Schulz A. (2005). National Profiles of Work integration social enterprises Germany.
- Senner A. Integrationsbetriebe. Berlijn, 2007.

### *Websites*

- [www.bag-integrationsfirmen.de](http://www.bag-integrationsfirmen.de)
- [www.faf-gmbh.de](http://www.faf-gmbh.de)

### *Respondenten*

- Anton Senner, directeur BAG-Integrationsfirmen.
- Peter Stadler, afdelingshoofd BAG-Integrationsfirmen.

Aan het landenrapport is meegewerkt door Jürgen Woudwijk, zelfstandig adviseur te Berlijn.

## 3 België: het gewest Vlaanderen

### 3.1 Context

#### *Achtergrond*

Al vanaf de jaren zestig wordt de sociale economie in het gewest Vlaanderen gezien als middel om personen met een handicap aan werk te helpen. De eerste beschutte werkplaatsen werden opgericht voor mensen met een handicap die tijdelijk of definitief niet in het normale economisch circuit terecht konden (WSW-doelgroep). Sinds de jaren zeventig en tachtig wordt de sociale economie ook gezien als antwoord op de groeiende werkloosheid. Dit resulteerde in verschillende vormen van sociale werkplaatsen: beschermde werkomgevingen voor zeer moeilijk bemiddelbare werkzoekenden met permanent gesubsidieerde werkgelegenheid (o.a. kringloopcentra en werkplaatsen voor natuur- en groenonderhoud). Vanaf de jaren tachtig ging dit samen met een meer activerend arbeidsmarktbeleid. De overheid ging toen de diverse werkvormen in de sociale economie erkennen en legde criteria vast voor instroom. Eén en ander leidde ook tot meer professionalisering bij de bedrijven.

#### *Meerwaardeneconomie*

In de jaren negentig kreeg de overheid meer aandacht voor het milieu, duurzaamheid en sociale cohesie. Voor het eerst werd een minister bevoegd voor 'sociale economie'. Een belangrijke mijlpaal was op 4 juli 2000 de ondertekening van het samenwerkingsakkoord voor de sociale economie door de verschillende ministers van sociale economie, tewerkstelling en economie (federale overheid), de gewesten en de Duitstalige gemeenschap. Sociale economie werd daarbij gepositioneerd als brug naar een meerwaardeneconomie. Het akkoord steunt op drie pijlers:

- Sociale inschakelingseconomie (invoegbedrijven, beschutte- en sociale werkplaatsen).
- Buurt-en nabijheidsdiensten (lokale diensteneconomie).
- Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO).

Tal van nieuwe instrumenten werden in het leven geroepen om reguliere bedrijven aan te zetten tot de creatie van maatschappelijke meerwaarden. Bijvoorbeeld de regeling voor het opzetten van invoegbedrijven en –afdelingen en de uitbouw van ondersteuningsstructuren zoals adviesbureaus, regionale startcentra en het Vlaams Participatiefonds voor de sociale economie Trivalent. Invoegbedrijven zijn bestaande of startende bedrijven die permanente werkgelegenheid creëren voor een zelf te bepalen aantal laaggeschoolde langdurig werklozen. In de volgende paragraaf gaan we uitgebreider in op deze invoegbedrijven.

*Visie van de overheid*

De overheid ziet als kernactiviteit van de sociale economie het ontdekken en ontwikkelen van nieuwe maatschappelijke behoeften met een economisch groeipotentieel in combinatie met arbeid voor kansengroepen. Het is belangrijk dat deze initiatieven het potentieel hebben om bedrijfseconomisch rendabel te worden. De overheid zorgt voor compensatie van het rendementsverlies. Het achterliggende doel is een duurzame samenleving. De vertaling daarvan naar het bedrijfsleven wordt Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) genoemd. De bijdrage van de sociale economie aan de reguliere economie is gelegen in de overdracht van kennis en ervaring op het vlak van mensvriendelijk HRM-beleid, participatieve besluitvorming, ethisch investeren en dergelijke. Op die manier wordt de sociale economie gezien als de poort naar MVO.

*Vlaanderen hanteert de volgende omschrijving voor sociale economie:*

“De sociale economie bestaat uit een verscheidenheid van bedrijven en initiatieven die in hun doelstellingen de realisatie van bepaalde maatschappelijke meerwaarden vooropstellen en daarbij de volgende basisprincipes respecteren: voorrang van arbeid op kapitaal, democratische besluitvorming, maatschappelijke inbedding, transparantie, kwaliteit en duurzaamheid. Bijzondere aandacht gaat ook naar de kwaliteit van de interne en externe relaties. Zij brengen goederen en diensten op de markt en zetten hun middelen economisch efficiënt in met de bedoeling continuïteit en rentabiliteit te verzekeren.”.

*Relatie met arbeidsmarktbeleid*

Hoewel het bij de sociale economie in Vlaanderen nadrukkelijk ook gaat om duurzaamheid, is het overheidsbeleid vooral gericht op de zogenaamde inschakelingseconomie (langdurig werklozen, gehandicapten). Een belangrijke reden is dat de minister voor Sociale Economie moet samenwerken met de Minister van Werk, Onderwijs en Vorming en dat het kabinet van de laatste veel zwaarder is dan dat voor de Sociale Economie.

**TABEL 2: Kerngegevens arbeidsmarkt 2006: België.**

Indicator in % beroepsbevolking (15-64 jarigen)	België	EU 15
Arbeidsparticipatie totaal	61,0	66,0
Arbeidsparticipatie gehandicapte beroepsbevolking	38,6	42,2
Werkloosheid totaal	8,2	7,4
Langdurige werkloosheid totaal	4,2	2,9

Bron: Eurostat.

Uit de beleidsbrief Sociale Economie met beleidsprioriteiten voor 2007 en 2008 blijkt dat de positieve economische ontwikkelingen vooralsnog niet tot uiting komen in de werkgelegenheidscijfers. De arbeidsdeelname van ouderen, allochtonen, arbeidsgehandicapten en laaggeschoolden blijft problematisch. De Vlaamse Minister van Mobiliteit, Sociale Economie en Gelijke Kansen stelt dan ook dat het belang van de sociale economie nog steeds onmiskenbaar is. De invoegbedrijven, de beschutte en sociale werkplaatsen kenden in 2006 een groei met iets meer dan 1.100 doelgroepwerknemers. Daarvan werd een kleine veertig procent in het invoegbedrijf gerealiseerd, die de sterkste stijging kennen. De beschutte werkplaatsen groeiden met zes procent het minst. In absolute aantallen blijven de beschutte werkplaatsen echter goed voor vijfenzeventig procent van de gerealiseerde arbeidsplaatsen binnen de sociale economie.

#### *Beleidsverantwoordelijken*

Werkgelegenheid is in Vlaanderen een verdeelde bevoegdheid. De federale regering is verantwoordelijk voor de uitbetaling van werkzoekenden en de Vlaamse regering met het Ministerie voor Werk, Onderwijs en Vorming voor het arbeidsmarktbeleid. Zowel de federale als de gewestelijke regering voeren een aantal arbeidsmarktprogramma's uit, zoals het Jongerenbanenplan (2005) en het Vlaamse Meerbanenplan met specifieke maatregelen voor de zogenaamde 'kansengroepen': allochtonen, ouderen, personen met een arbeidshandicap en jongeren zonder diploma (2006).

Ook de sociale economie is zowel een zaak van de federale regering als van de gewesten. Belangrijke beleidsverantwoordelijken zijn de federale Staatssecretaris van Duurzame ontwikkeling en Sociale Economie en de Vlaamse Minister van Mobiliteit, Sociale Economie en Gelijke Kansen. Binnen de totale uitgaven voor het actieve arbeidsmarktbeleid in Vlaanderen is de sociale economie goed voor ruim 27%. Het grootste deel daarvan gaat naar de beschutte werkplaatsen, gevolgd door de loonkostensubsidies en sociale werkplaatsen.

#### *Efficiënter werkveld*

De sociale economie kent de laatste jaren een stevige groei, maar zit ook gevangen in een kluwen van reglementering en subsidiëring. Dit maakt efficiënt beleid onmogelijk en het verhoogt de drempel tot toetreding. Daarom heeft de Vlaamse Minister van Mobiliteit, Sociale Economie en Gelijke Kansen een Strategisch Meerjarenplan opgesteld. De belangrijkste uitdaging is het realiseren van een efficiënter werkveld. De minister wil het systeem van subsidiëring vereenvoudigen, evenals de procedures voor het aanvragen en wijzigen van erkenningen. Vlaamse en federale instrumenten moeten beter op elkaar afgestemd worden. Een belangrijke ontwikkeling in dit kader is ook de overheveling van de beschutte werkplaatsen vanuit Welzijn naar het departement Werkgelegenheid onder bevoegdheid van de Minister van Sociale Economie. De sociale- en beschutte werkplaatsen moeten uitgroeien tot echte maatwerkbedrijven met waar mogelijk doorstroom naar regulier werk. Ook wil men de effectiviteit van maatregelen beter gaan meten.

## 3.2 Invoegbedrijven

### 3.2.1 Activiteiten en doelgroep

#### *Activiteiten*

Invoegbedrijven zijn KMO bedrijven (midden- en kleinbedrijf). De activiteiten van invoegbedrijven moeten een maatschappelijke meerwaarde hebben en de producten of productiewijzen mogen het milieu niet vervuilen. Er zijn twee typen invoegbedrijven, namelijk 'gewone' invoegbedrijven en invoegbedrijven dienstencheques (dienstencheques zijn een vorm van consumentensubsidie<sup>1</sup>). De activiteiten van invoegbedrijven situeren zich in verschillende sectoren. Het best vertegenwoordigd zijn de dienstensector (38%), de logistiek (11%) en de bouw (9%).

#### *Doelgroep*

De volgende personen kunnen invoegwerknemer worden:

- Personen met hoogstens een diploma Hoger Secundair Onderwijs (HSO) die niet direct toeleidbaar zijn naar de reguliere arbeidsmarkt en die jonger zijn dan vijfenveertig jaar en minstens twaalf maanden inactief óf ouder zijn vijfenveertig jaar en minstens zes maanden inactief óf minstens zes maanden leefloongerechtigd of aanspraak maken op financieel maatschappelijke hulp.
- Arbeidsgehandicapten die minstens zes maanden inactief zijn.
- Werkzoekende leerlingen van het Deeltijds Beroeps Secundair Onderwijs (DBSO).

De werknemer begint meestal met een tijdelijk opleidingscontract van een half jaar en krijgt daarna bij goed functioneren een contract voor onbepaalde duur en een marktconform salaris.

### 3.2.2 Overheidsbeleid, instrumenten en voorzieningen

De overheid heeft diverse maatregelen ingevoerd om bedrijvigheid in de sociale economie te stimuleren en te faciliteren. De meeste maatregelen zijn niet alleen van belang voor invoegbedrijven. Ze kunnen echter afhankelijk van de situatie of het type invoegbedrijf, wel door hen worden benut. Hetzelfde geldt voor de sociale werkplaatsen en/of buurt- en nabijheidsdiensten. Van speciaal belang voor de invoegbedrijven zijn in elk geval het Invoegbesluit en de regionale startcentra.

---

1 Het dienstencheque systeem is een initiatief van de federale regering en maakt het mogelijk voor particuliere personen om een erkende onderneming te betalen voor hulp van huishoudelijke aard. De doelstelling van de maatregel is meervoudig: het creëren van nieuwe werkgelegenheid, voornamelijk voor laaggeschoolde werknemers, en het omzetten van zwartwerk in arbeid in loondienst (vooral in de sector van de poetshulp). Tevens biedt het stelsel van de dienstencheques aan zogenaamde PWA-werknemers de mogelijkheid om over te stappen naar een volwaardig werknemersstatuut. Bovendien vergemakkelijkt het dienstencheque systeem de combinatie arbeid en zorg voor de gebruiker omdat deze via dit systeem allerhande huishoudelijke taken kan uitbesteden.



*Invoegbesluit*

In december 1996 zijn via een wettelijk experimenteel kader de invoegbedrijven en –afdelingen (nieuwe afdelingen binnen een regulier bedrijf) geïntroduceerd. Invoegbedrijven plaatsen gemiddeld ongeveer een derde aan invoegwerknemers, soms meer en soms minder. In theorie kan een groot bedrijf een erkenning aanvragen voor één invoegwerker. In de praktijk gebeurt dat niet. Er zijn wel grote bedrijven erkend als invoegbedrijf, maar zij hebben over het algemeen een groot aantal invoegwerknemers in dienst.

De minister bepaalt jaarlijks een programmeringsnorm voor de invoegbedrijven, rekening houdend met het beschikbare begrotingskrediet. Daarbij wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de regionale spreiding. Het krediet voor 2008 bedraagt 13.671.000,- euro. De Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) gaat na of een werkzoekende in aanmerking komt voor instroom bij een invoegbedrijf. Als dat zo is, levert zij hiertoe een attest af. De VDAB betaalt ook de loonpremies.

Op 15 juli 2005 werd een nieuw invoegbesluit van kracht. Belangrijke wijzigingen waren:

- Afschaffing van het concept van invoegafdelingen. In één afdeling inspanningen rond meerwaarde realiseren, los van de moederonderneming, bleek niet werkbaar en niet wenselijk. In de oude regeling was het voor grotere bedrijven vaak niet mogelijk een invoegbedrijf op te starten omdat een derde van de werknemers invoegwerker moest zijn. Daarom moesten zij wel de formules van invoegafdeling hanteren. Nu kunnen bedrijven zelf aangeven hoeveel invoegwerknemers zij willen aanstellen.
- Vooraf opstellen van een dossier met actiepunten over de vormgeving aan MVO en een opleidings- en begeleidingsplan voor de invoegwerknemers. Het startcentrum beoordeelt de aanvraag en geeft een speciale overheidscommissie die de erkenning verstrekt, advies. De plannen komen in de plaats van een ondertekening van het charter van de Meerwaardeneconomie en moeten meer garantie geven op succes en daadwerkelijk MVO.
- De doelgroepomschrijving is strenger gemaakt zodat de subsidie meer aansluit bij de doelstelling, namelijk het compenseren van het rendementsverlies van de invoegwerknemers.
- De subsidie wordt voor twee jaar in plaats van vier jaar verstrekt en is nu conform de Europese verordening inzake Staatssteun. De compensatie varieert van vijftien- tot vijftig procent loonkostensubsidie voor het eerste jaar tot vijftig en dertig procent het tweede jaar, afhankelijk van de grootte van het bedrijf.
- Bedrijven krijgen acht jaar een erkenning als invoegonderneming (was tien jaar).

Sedert 2007 kunnen invoegbedrijven aanspraak maken op jobcoaching. De jobcoach is een externe begeleider die invoegwerknemers helpt bij problemen, zoals een slechte

werkhouding, problemen met kinderopvang of op de werkvloer. Het is de bedoeling dat de jobcoach de werkgever de begeleiding bij dit soort problemen uit handen neemt.

#### *Regionale startcentra*

Sinds begin 2001 kan iedereen die een onderneming in de sociale economie wil starten voor bedrijfsontwikkeling of –ondersteuning terecht bij één van de erkende startcentra sociale economie of regionale incubatiecentra. De startcentra zijn een eerste aanspreekpunt voor initiatiefnemers en bestaande ondernemers en bieden begeleiding en advies. Zij hebben een speciale opdracht om het invoegconcept te promoten en nieuwe initiatieven aan te moedigen. De Vlaamse overheid voorziet in een jaarlijkse subsidie van 124.000,- euro per startcentrum. Er zijn medio 2007 dertien erkende Vlaamse startcentra

#### *Adviesbureaus*

Het Meerwaardenbesluit zorgde voor de oprichting van een netwerk van erkende adviesbureaus voor bedrijven in de sociale economie. Personen die een bedrijf in de sociale economie willen starten kunnen eenmalig een financiële tegemoetkoming krijgen voor een haalbaarheidsstudie. Jaarlijks wordt aan invoegbedrijven en sociale werkplaatsen een gratis basisopvolgingspakket aangeboden door een erkend adviesbureau. Een basisopvolgingspakket is een sterkte zwakteanalyse en is bedoeld om het functioneren als sociale economiebedrijf te verbeteren. Een ondernemer kan ook een financiële tegemoetkoming krijgen bij ad hoc advies. Momenteel zijn er in Vlaanderen vijf erkende adviesbureaus voor sociale economie.

#### *Rechtsvormen*

Om tegemoet te komen aan de sociale economie is de vennootschap met een sociaal oogmerk (VSO) gecreëerd. Een VSO mag geen winstoogmerk hebben en is daarom niet automatisch aan de vennootschapsbelasting onderworpen. Veel invoegbedrijven die werken met dienstencheques zijn een VSO. Bestaande bedrijven die invoegbedrijf worden, blijven over het algemeen een reguliere vennootschap. Hoewel die rechtsvorm eigenlijk niet geschikt is omdat de sociale economie deels gesubsidieerd wordt, kan ze wel gebruikt worden door invoegbedrijven omdat zij alleen tijdelijk gebruik maken van subsidies.

Een rechtsvorm die veel gebruikt wordt door de beschutte en sociale werkplaatsen, buurt- en nabijheidsdiensten en kringloopcentra, is de vereniging zonder winstoogmerk (VZW).

#### *Fiscale stimulans*

Met een clause in de wetgeving is een verlaagd BTW-tarief van zes procent mogelijk gemaakt voor bedrijven met een sociaal oogmerk die gratis verkregen goederen van particulieren of ondernemingen leveren (kringloopbedrijven). Bepaalde goederen zijn

uitgesloten en het voordeel van het verlaagde tarief vervalt als deze goederen door de instelling verkocht worden. De clausule leidt in de praktijk tot allerlei interpretaties. De voorwaarden om in aanmerking te komen voor het verlaagd tarief zijn niet handig omdat de meeste kringloopbedrijven zowel spullen ophalen als verkopen. Voor invoegbedrijven die zich hiermee bezighouden is de stimulans daarom niet relevant.

#### *Sociale voorkeur bij overheidsopdrachten*

De wet van 1993 op de overheidsopdrachten bevat een clausule over Sociale Voorkeur. Met het oog op de omzetting van de Europese richtlijnen voor overheidsopdrachten uit 2004 is de clausule Sociale Voorkeur in een nieuw wetsontwerp overgenomen en verruimd. Dit betekent dat overheidsopdrachten – die een bepaalde Europese drempel niet bereiken – voorbehouden kunnen worden aan sociale en beschutte werkplaatsen of invoegbedrijven. Medio 2007 zijn de lokale overheden experimenteel bezig met aanbestedingen op basis van sociale voorkeur.

#### *Verbeteren imago van de sociale economie*

Niet iedereen ziet de meerwaarde van de sociale economie. Om de sociale economie te promoten en het imago te verbeteren vindt daarom jaarlijks de Week van de Sociale Economie plaats. In 2007 lag de focus op de rol die producten en diensten van de sociale economie in ons dagelijks leven kunnen spelen en op 'goed management'. De week bestaat onder andere uit de aanstelling van vijf ambassadeurs van de sociale economie en een verkiezing van de 'Manager Sociale Economie 2007'. Een andere activiteit die moet bijdragen aan professionalisering en verbetering van het imago is aandacht voor de sector in het onderwijscurriculum van studenten. Bij deze activiteiten gaat het dus niet alleen om invoegbedrijven, maar om alle initiatieven en bedrijven in de sociale economie.

#### *Bekostiging*

Voor de invoegwerknemers ontvangen de bedrijven een degressieve loonkostensubsidie van de Vlaamse overheid, eventueel aangevuld met RSZ-verminderingen of -vrijstellingen van de federale overheid. Daarna moeten ze zelfbedruipend zijn. Startende invoegbedrijven kunnen daarnaast gebruik maken van het Vlaams Participatiefonds voor de sociale economie Trivalent. In dit fonds zijn middelen ingebracht door de sociale economie, de private sector en de overheid. Het fonds verstrekt via participaties en achtergestelde leningen risicokapitaal aan ondernemingen in de sociale economie. Andere fondsen voor bedrijven in de sociale economie zijn Hefboom, waarbij particulieren, vennootschappen en organisaties een deel van hun middelen besteden in Hefboomaandelen en het Kringloopfonds, een initiatief van de federale overheid met investeringskredieten, achtergestelde leningen of een deelname in het kapitaal van de ondernemingen.

### 3.2.3 Ervaringen

#### *Bekendheid en flexibiliteit invoegregeling*

De invoegbedrijven zijn onvoldoende bekend in Vlaanderen. De regionale startcentra zijn mede om die reden medio 2007 bezig met een adviesnota voor de overheid. Ze willen dat er meer gedaan wordt aan communicatie over de regeling. Ook willen ze meer flexibiliteit voor wat betreft de doelgroepen die ervoor in aanmerking komen, zodat per regio maatwerk geleverd kan worden. En ze willen meer flexibiliteit voor wat betreft het type contracten dat een invoegbedrijf kan aanbieden. Logistieke bedrijven maken bijvoorbeeld geen gebruik van de regeling omdat zij niet altijd een vast contract kunnen garanderen.

#### *Promoten invoegregeling*

De regionale startcentra hebben onder andere als taak het promoten van de invoegregeling. Dat doen ze vooral door actief op zoek te gaan naar bedrijven voor wie de regeling interessant kan zijn: bedrijven die laaggeschoold personeel nodig hebben en maatschappelijk verantwoord willen ondernemen. Ze komen met de bedrijven in contact door:

- Overleg met werkgeversorganisaties, lokale businessclubs en andere netwerken die mogelijk geschikte bedrijven kennen.
- Artikelen in de pers en personeelsadvertenties.
- Promoten van de regeling via stands op beurzen, lezingen, seminars, plaatselijke televisie en websites.

Er zijn significant meer aanvragen afkomstig uit regio's waar een startcentrum gevestigd is. Het jaarlijkse budget voor de invoegbedrijven was overigens medio 2007 redelijk uitgeput. Voor sommige regio's is dat een probleem omdat ze nog voldoende kandidaten hebben om de afgesproken werkplekken in te vullen.

#### *Opstellen dossier*

In het begin van de regeling gingen veel invoegbedrijven failliet en moest er vaak extra financiering bij. Nu begeleiding door een startcentrum verplicht is, vooraf een heel dossier gemaakt moet worden en pas dan een erkenning kan plaatsvinden, gaat het beter. Het maken van de benodigde plannen dwingt de ondernemers om goed na te denken over hoe ze één en ander willen vormgeven. Uit zichzelf nemen ze daar de tijd niet voor. De kwaliteit van de plannen is toegenomen en 'subsidiejagers' worden door de startcentra makkelijker geweerd. De aanvraag om invoegbedrijf te worden gaat volgens betrokkenen wel gepaard met de nodige bureaucratie en administratieve rompslomp. De verplichting om vooraf een dossier op te stellen kan bedrijven afhouden van het indienen van een aanvraag. De ervaring van de startcentra is: hoe kleiner het bedrijf, hoe meer begeleiding nodig is bij het opstellen van het dossier. Startende bedrijven krijgen ook ondersteuning bij het financiële plan en bij de werving van

invoegwerknemers. En soms ook bij het personeelsbeleid, begeleiding van invoegwerknemers en de administratie.

#### *Concurrentievervalsing*

Gezien de vele subsidies die beschikbaar zijn voor de sociale economie speelt er in Vlaanderen een discussie over concurrentievervalsing. Het Vlaams Overlegplatform voor de 'Meerwaardeneconomie' (zie de volgende alinea) vindt beschuldigingen van concurrentievervalsing echter niet terecht (2007). De prijzen van producten en diensten die de sociale economie bedrijven leveren, zijn volgens het overlegplatform vrij en marktconform. Veel financiële tegemoetkomingen staan ook open voor reguliere bedrijven. Die ondernemingen moeten dan wel bereid zijn die werknemers een duurzame baan te bieden, en daar wringt vaak de schoen.

Voor wat betreft de invoegbedrijven speelt de discussie niet of nauwelijks. In de voorwaarden staat duidelijk dat "het invoegbedrijf in geen geval middelen mag hanteren die marktverstoring zijn op het vlak van prijszetting". In het dossier moeten de bedrijven aangeven dat loonkostensubsidies niet gebruikt worden om prijzen te verlagen en een regionaal overleg toetst of er sprake is van concurrentievervalsing. Elk bedrijf kan bovendien een erkenning als invoegbedrijf aanvragen. In het verleden waren sommige werkgeversorganisaties geen voorstander van de regeling, maar nu ze inzien dat de regeling ook interessant is voor reguliere bedrijven, staan ze er wel achter.

#### *Koepelorganisatie(s)*

Het overleg vanuit de sector met de beleidsverantwoordelijken voor de sociale economie en de meerwaardeneconomie wordt sinds 2002 georganiseerd en gestructureerd door VOSEC, het 'Vlaams Overlegplatform voor de 'Meerwaardeneconomie'. Lid van VOSEC zijn de koepels van de activiteitencoöperaties, erkende adviesbureaus, beschutte werkplaatsen, buurt- of nabijheidsdiensten, coöperaties, financiers, invoegbedrijven, kringloopcentra, sociale werkplaatsen en startcentra. Er is geen koepelorganisatie voor invoegbedrijven want zij maken slechts tijdelijk deel uit van de sociale economie. De invoegbedrijven worden vertegenwoordigd door VOSEC. Recentelijk hebben de provincies en VOSEC wel een Vlaams Invoegplatform opgericht. Het platform wil een rol spelen bij het vertalen van het maatschappelijk engagement van invoegbedrijven naar het publiek, beleidsmakers en andere stakeholders.

VOSEC stimuleert en ondersteunt de ontwikkeling, professionalisering en de samenwerking van ondernemingen en initiatieven in de sociale economie door het geven van informatie, overleg, netwerkvorming en opleiding. Ook zijn recentelijk door VOSEC en een aantal ondernemingen stappen gezet om overeenkomsten te sluiten met sectorfederaties. Er mag namelijk geen concurrentie ontstaan tussen sociale economie- en reguliere ondernemingen. Een interessante aanzet is de sectorovereenkomst op het vlak van groenzorg wat kan leiden tot uitwisseling en aanvulling van

beide groepen ondernemingen binnen de verschillende provincies. Ook vraagt VOSEC aandacht voor een vertaling van de vele competentiemodellen voor diverse groepen medewerkers die binnen de sociale economie ontwikkeld zijn naar werkmodellen voor reguliere ondernemingen.

### 3.2.4 Resultaten

#### *Omvang*

Er zijn medio 2007 ongeveer 160 invoegbedrijven in Vlaanderen (bron: VOSEC). De groei van het aantal erkende ondernemingen is voornamelijk toe te schrijven aan de dienstensector (diensten aan particulieren en diensten aan bedrijven). Daarbij wordt veelal gebruik gemaakt van het instrument van de dienstencheques. Maar er worden ook bedrijven gestart in de logistiek, bouw, afvalverwerking/recyclage, catering, metaal, park- en tuinonderhoud en informatica. Het betreft vooral kleine bedrijven.

#### *Aantal werknemers*

Medio 2007 werken er zo'n 2.700 mensen uit de zogenaamde kansengroepen in een invoegbedrijf. In de praktijk is de invoegwerknemer een relatief jonge werknemer, ongeveer de helft is jonger dan 35 jaar. Slechts ongeveer 10% van de invoegwerknemers is ouder dan 50 jaar. De invoegwerknemer is overwegend mannelijk: slechts 33,7% van de invoegwerknemers is een vrouw.

#### *Doorstroom*

De status van invoegwerknemer is tijdelijk. Doorstroom naar een ander bedrijf is geen doel van de regeling, wel het verkrijgen van een regulier vast contract bij het invoegbedrijf.

#### *Effectiviteit wet- en regelgeving*

De overheid is van mening dat de regeling voor invoegbedrijven een succes is. Er worden meer invoegbedrijven opgezet dan verwacht. Het is de bedoeling om de procedure voor de aanvraag van een erkenning te vereenvoudigen. In de toekomst worden alle invoegbedrijven vanaf hun derde jaar van erkenning als invoegbedrijf doorgelicht. Daartoe wordt een monitorsysteem ontwikkeld. De doorlichting moet een beeld geven van het profiel van de tewerkgestelde werknemer, van de wijze waarop het bedrijf met MVO omspringt en van de financiële situatie van het invoegbedrijf.

Uit onderzoek naar de lange termijn effecten van tewerkstelling in de sociale economie (sociale werkplaatsen, beschutte werkplaatsen en invoegbedrijven) en een globale kosten-batenanalyse blijkt onder andere dat de nettotewerkstellingseffecten vooral bij de invoegbedrijven significant positief zijn, maar verminderen naarmate de loonkostensubsidie wordt afgebouwd. Op de langere termijn heeft de tewerkstelling eenduidig positieve effecten op het welzijn van de werknemers, met uitzondering van het materiële welzijn. De invoegbedrijven hebben al met al een positief maatschappelijk rendement (Rubbrecht e.a., 2005).

### 3.3 Samenvatting

In Vlaanderen wordt de sociale economie gepositioneerd als brug naar een meerwaardeneconomie, ofwel maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO). Tal van nieuwe instrumenten zijn in het leven geroepen om reguliere bedrijven tot MVO aan te zetten, waaronder de invoegbedrijven, de vereniging met sociaal oogmerk, regionale startcentra en het participatiefonds Trivalent.

Invoegbedrijven zijn bestaande of startende bedrijven die banen creëren voor een bepaald aantal laaggeschoolde langdurig werklozen. Het bedrijf moet vooraf in een dossier aangeven hoe ze maatschappelijk verantwoord gaat ondernemen en een opleidings- en begeleidingsplan voor de 'invoegwerknemers' opstellen. Voor deze werknemers ontvangen de bedrijven als prikkel een trapsgewijs afgebouwde loonkostensubsidie van de Vlaamse overheid, soms aangevuld met federale vrijstellingen. Sinds 2007 zijn er ook coaches beschikbaar voor de invoegwerknemers. De startcentra hebben een speciale opdracht om het invoegconcept te promoten en nieuwe initiatieven aan te moedigen. Zij begeleiden de invoegbedrijven bij het opstellen van het dossier, de werving van invoegwerknemers en zo nodig ook bij het personeelsbeleid. Medio 2007 zijn er ongeveer 160 invoegbedrijven in Vlaanderen. De Vlaamse overheid is van mening dat de invoegmaatregel een succes is en wil de regeling verder promoten.

Invoegbedrijven vormen samen met de beschutte- en sociale werkplaatsen de sociale inschakelingseconomie. Uit onderzoek blijkt dat de nettotewerkstellingseffecten vooral bij invoegbedrijven significant positief zijn. De doelgroepen waar ze zich op richten, zijn echter niet hetzelfde. Beschutte werkplaatsen bieden werk aan mensen met een handicap (WSW-doelgroep). Sociale werkplaatsen bieden gesubsidieerde werkgelegenheid aan zeer moeilijk bemiddelbare werkzoekenden. De overheid is bezig met het vereenvoudigen en stroomlijnen van procedures en het systeem van subsidiëring van de sociale economie.

### 3.4 Bronnen

#### *Literatuur*

- Bremp K van. Beleidsnota 2004-2009 Sociale Economie. Vlaamse Minister van Mobiliteit, Sociale Economie en gelijke Kansen.
- Bremp K van. Beleidsbrief 2006 – 2007 Sociale Economie. Vlaamse Minister van Mobiliteit, Sociale Economie en gelijke Kansen.
- Bremp K van. Beleidsbrief 2007 – 2008. Sociale economie. Vlaamse Minister van Mobiliteit, Sociale Economie en gelijke Kansen.
- Gregoire O. National profiles of work integration social Enterprises Belgium. Working Paper 03/08. EMES Research Network. 2003.
- Vlaamse regering. Besluit betreffende de erkenning en financiering van de invoegbedrijven. 1 juli 2005.

- Rubbrecht I, Matheus N, D'Addio A, Nicaise I. Sociale tewerkstelling in Vlaanderen: effecten en maatschappelijk rendement op lange termijn. Leuven: Hoger instituut voor de arbeid, 2005.
- VOSEC. Rondetafel Meerwaarden-economie Invoegmaatregel. Algemeen Rapport 2 februari 2005.
- VOSEC. Sociale economie: Maatschappelijke winstmaximalisatie. De balans van 12 praktijkvoorbeelden. Vlaamse overheid/VOSEC, oktober 2007.

#### *Websites*

- [www.socialeconomie.be](http://www.socialeconomie.be)
- [www.vlaamsinvoegplatform.be](http://www.vlaamsinvoegplatform.be)
- [www.vosec.be](http://www.vosec.be)

#### *Respondenten*

- Greet Castermans, directeur VOSEC.
- Koen Repriels, beleidsmedewerker VOSEC.
- Mark Standaert, directeur startcentrum De Punt.
- Korte telefonische met vertegenwoordigers van startcentra De Werkhoek, de Kaap, de Wolkenkammerij, De kempische Brug, RIC nv, CVBA Vaart!, De Beitel, De Ent en De Startcentrale.



## 4 Groot-Brittannië

### 4.1 Context

#### *Achtergrond*

In Groot-Brittannië bestaan al zo'n honderd jaar social enterprises: bedrijven en organisaties met primair sociale doelen, die niet gedreven worden door winstmaximalisatie, en eventuele winst opnieuw investeren in het bedrijf of de gemeenschap. De sector van sociale ondernemingen is heel divers en bestaat onder andere uit coöperaties, ontwikkelingsfondsen, woningbouwverenigingen en work integration social enterprises. Veel van de bedrijven verschaffen diensten aan de gemeenschap, maar ze begeven zich ook op meer commerciële markten, zoals recycling en tuinonderhoud en op nichemarkten, zoals natuurvoeding, fair trade en milieuvriendelijke producten. In totaal zouden er zo'n 55.000 sociale ondernemingen zijn. Slechts een kleine deel daarvan, zo'n 1150 work integration social enterprises, richt zich op werk voor moeilijk plaatsbare doelgroepen. Aiken en Spear (2006) onderscheiden daarbij:

- Worker Co-operatives die permanente werkgelegenheid creëren voor een bepaald aantal mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Deze kleine bedrijven hebben vaak sterke banden met de lokale gemeenschap en/of lokale vakbond.
- Community Business die via een holdingstructuur in eigendom van de lokale gemeenschap zijn. Ze zijn gevestigd in achterstandgebieden, bieden diensten waaraan lokaal behoefte is en creëren werkgelegenheid en trainingsmogelijkheden.
- Intermediate Labour Market Organisations die tijdelijke banen en training bieden aan langdurig werklozen, met name jongeren. De producten en diensten hebben een sociaal doel en het betreft additioneel werk.
- Social firms die producten en diensten op de markt brengen om werk te creëren voor mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt. Bij social firms:
  - Komt minstens vijftig procent van de omzet uit de verkoop van goederen en/of diensten.
  - Wordt het bedrijf niet geleid op basis van een streven naar individuele winst.
  - Bestaat meer dan vijftientwintig procent van de werknemers uit mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
  - Hebben alle werknemers een contract en een salaris op minimaal het wettelijk minimum loon.
  - Wordt het bedrijf erkend als 'goede werkgever' door personeel en stakeholders.

Work integration social enterprises kwamen op in de jaren zeventig en tachtig (Aiken, 2007). Ze ontstonden meestal vanuit lokale gemeenschappen. In sommige gebieden kregen ze van lokale autoriteiten steun in de vorm van netwerken, aanbestedingen of ontwikkelgelden. In de volgende paragraaf gaan we nader in op de sociale firma's.

*Rol van de overheid*

Eind jaren negentig werden sociale ondernemingen voor het eerst in een overheidsdocument benoemd als bedrijven die sociale- en milieudoelen nastreven door handel (National Strategy for Neighbourhood Renewal, 1999). In 2001 werd de Social Enterprise Unit opgericht als onderdeel van de Small Business Service van het Departement van Handel en Industrie. De Social Enterprise Unit moest sociale ondernemingen promoten en ondersteunen, beleid coördineren, knelpunten aanpakken en best practices verspreiden. In 2002 bracht de unit de UK Social Enterprise Strategy (SES) uit.

Ongeveer in dezelfde periode vonden de ‘public service reforms’ plaats. Daardoor konden sociale ondernemingen en andere organisaties uit de zogenaamde ‘derde sector’ diensten gaan leveren die voorheen door de overheid werden verzorgd, zoals het aan werk helpen van langdurig werklozen en gehandicapten, kinderopvang en huisvesting. Vooral voor de grote sociale ondernemingen en nationale liefdadigheidsorganisaties met ‘werkactiviteiten’ pakte de ontwikkelingen gunstig uit. Voor de kleinere work integration social enterprises waren de nieuwe regelgeving en beperkingen vanuit overheidsprogramma’s veel lastiger. Desondanks ontstonden er ook arrangementen met lokale actoren die weer wel gunstig waren en kregen veel sociale ondernemingen toegang tot lokale beleidsmakers.

In 2006 werd de Office of the Third Sector opgericht met Ed Miliband als minister voor de derde sector. De derde sector bestaat uit buurt- en wijkcentra, vrijwilligers- en liefdadigheidsorganisaties, sociale ondernemingen en coöperaties. De Office of the Third Sector is onderdeel van het Cabinet Office en valt direct onder de minister-president. Ook de Social Enterprise Unit werd daarin ondergebracht.

*Doel van de overheid*

De overheid is van mening dat sociale ondernemingen in belangrijke mate bijdragen aan een sterke en inclusieve economie. Ze leveren diensten aan de gemeenschap en dragen vaak ook bij aan de aanpak van problemen in achterstandsgebieden. In 2006 bracht de Office of the Third Sector een nieuw actieplan uit (Social Enterprise Actionplan) waarvoor achttien miljoen pond beschikbaar is. Hoofddoel is het creëren van de juiste voorwaarden zodat er veel meer sociale ondernemingen komen. Nevendoelen zijn het aanpakken van belemmeringen die sociale ondernemers ervaren om te groeien, veel meer mensen bewust maken van het bestaan van sociale ondernemingen en van de mogelijkheid om zelf zo’n bedrijf op te zetten. Belemmeringen waar de overheid vooral wat aan wil doen, zijn:

- Er wordt te weinig rekening gehouden met specifieke kenmerken en behoeften van sociale ondernemingen.
- Gebrek aan begrip en bewijsvoering inzake de toegevoegde waarde van de sector.
- Gefragmenteerde beschikbaarheid van advies, financiering en ondersteuning voor sociale ondernemingen.
- Complexiteit en gebrek aan samenhang binnen de sector, in combinatie met grote verschillen in vaardigheden en kennis bij het management.

*Relatie met arbeidsmarktbeleid*

De Office of the Third Sector richt zich op het stimuleren en faciliteren van alle sociale ondernemingen. Er is geen speciale aandacht voor work integration social enterprises, zoals sociale firma's. Er is ook geen samenwerking met het Department of Work and Pensions dat verantwoordelijk is voor het arbeidsmarktbeleid, en daarmee voor belangrijke werkgelegenheidsprogramma's waar work integration social enterprises soms ook gebruik van maken, zoals New Deal (1998) en Workstep (2001).

New Deal werd oorspronkelijk ontwikkeld voor jongeren zonder werk, maar is inmiddels ook bedoeld voor andere doelgroepen. Kern is dat elke deelnemer een persoonlijke coach en een sollicitatietraining krijgt. Lukt het op die manier niet om werk te vinden, dan ontvangen de deelnemers een uitkering op voorwaarde dat ze een bepaalde periode gesubsidieerd of vrijwilligerswerk doen, een opleiding volgen of werkervaring opdoen.

Workstep verving in 2001 het Supported Employment Programma en heeft een doelgroep gehandicapten die vergelijkbaar is met de Nederlandse WSW-populatie. In het programma is veel aandacht voor persoonlijke ontwikkeling en jobcoaching. Workstep wordt vooral uitgevoerd door organisaties die supported employment bieden, met name de liefdadigheidsorganisatie Shawtrust en het staatsbedrijf Remploy. Remploy biedt permanente banen in de eigen fabrieken én ondersteuning bij werkplekken in reguliere bedrijven en krijgt daarvoor extra financiën en gereserveerde contracten van de overheid. In totaal werken er in Groot-Brittannië zo'n 160.000 personen via supported employment.

**TABEL 3: Kerngegevens arbeidsmarkt 2006: Verenigd Koninkrijk.**

Indicator in % beroepsbevolking (15-64 jarigen)	VK	EU 15
Arbeidsparticipatie totaal	71,5	66,0
Arbeidsparticipatie gehandicapte beroepsbevolking	46,4	42,2
Werkloosheid totaal	5,3	7,4
Langdurige werkloosheid totaal	1,2	2,9

Bron: Eurostat.

## 4.2 Sociale firma's

### 4.2.1 Activiteiten en doelgroep

#### *Activiteiten*

Sociale firma's ontwikkelen zich de laatste zes tot acht jaar onder leiding van koepelorganisatie Social Firms UK tot een echte sector. Branches waarin sociale firma's zich profileren zijn vooral de catering, tuinbouw, recycling en training, maar ook handel,

reparatie van fietsen, toerisme, vertaaldiensten, inpakwerk, IT en consultancy. De meeste sociale firma's zijn private bedrijven en volledig onafhankelijk, maar er zijn ook bedrijven die onder de vleugels van een moederorganisatie opereren zoals een vrijwilligersorganisatie of een lokale autoriteit.

#### *Doelgroep*

Sociale firma's creëren werk voor mensen met een grote afstand tot de reguliere arbeidsmarkt. Dat kunnen gehandicapten zijn, vergelijkbaar met de Nederlandse WSW'ers, maar ook mensen met psychische problemen en/of een ernstig incestverleden, dak- en thuislozen of ex-ge-detineerden.

### **4.2.2 Overheidsbeleid, instrumenten en voorzieningen**

Er is geen specifiek overheidsbeleid om de ontwikkeling van sociale firma's te stimuleren of te faciliteren. Wel is er sinds de oprichting van de Social Enterprise Unit beleid voor sociale ondernemingen in het algemeen, waar sociale firma's voor een deel ook van profiteren. In 2006 bracht de Office of the Third Sector een actieplan uit met maatregelen die grotendeels voortborduren op het beleid van de Social Enterprise Unit. In deze paragraaf gaan we in op de belangrijkste maatregelen.

#### *Ondersteuning en advies*

Zo'n tien jaar geleden zijn negen Regionale Development Agencies (RDA's) opgezet met als doel het bevorderen van ondernemerschap, economische ontwikkeling in achterstandsgebieden en op het platteland en training/scholingsmogelijkheden voor mensen die nodig hebben. Eén en ander ging gepaard met veel financiering en een extra opdracht om ook sociale ondernemingen te ondersteunen.

Sociale ondernemingen worden verder gefaciliteerd door de ontwikkeling van een website [www.businesslink.gov/socialenterprise](http://www.businesslink.gov/socialenterprise), trainingsmateriaal voor adviseurs van sociale ondernemingen en netwerken. Het actieplan van de Office of the Third Sector uit 2006 voorziet in extra financiering voor RDA's en lokale overheden om sociale ondernemingen nog beter te ondersteunen. Ook staat erin dat de overheid wil onderzoeken hoe de Community Investment Tax Relief (CITR) meer ten goede kan komen van sociale ondernemingen. De CITR is een belastingincentive om investeringen in bedrijven te bevorderen daar waar dat onvoldoende gebeurt, zoals bij bedrijven in achtergestelde gebieden.

#### *Rechtsvorm*

Een belangrijke maatregel was de invoering van een nieuwe rechtsvorm, de Community Interest Company (CIC). Deze rechtsvorm is speciaal ontworpen voor sociale ondernemingen die hun winsten en kapitaal inzetten voor het algemeen belang. CIC's zijn makkelijker op te zetten, bieden de zekerheid van een bedrijfsvorm, maar werken voor het algemeen belang. Door deze rechtsvorm kunnen bedrijven laten zien dat zij

een sociaal doel beogen. In twee jaar tijd zijn duizend bedrijven opgestart als CIC. Ook sociale firma's maken steeds vaker gebruik van deze rechtsvorm.

### *Financiering*

Om sociale ondernemingen te helpen aan financiering zijn er twee fondsen geïntroduceerd, het Future Builders Fund en het Adventure Capital Fund, met verschillende financieringsmogelijkheden, zoals een subsidie, gift, garantie en lening. De fondsen zijn alleen bedoeld voor sociale ondernemingen die diensten leveren aan de gemeenschap en in dat kader meedoen aan aanbestedingen.

Een andere maatregel betreft de Small Firms Loan Garantie waarbij de overheid speciaal voor het afsluiten van leningen aan sociale ondernemingen een garantie geeft aan banken. De overheid intervineert zo nodig als commerciële banken een lening (misschien ten onrechte) te riskant vinden.

### *Onderzoek*

De overheid heeft al diverse onderzoeken laten doen naar de omvang van de sector van sociale ondernemingen en andere facts en figures. Het actieplan voorziet in nader onderzoek naar de economische waarde van de sector en het maatschappelijk rendement. Sociale ondernemingen worden ook geholpen met het in kaart brengen van de social return on investment, o.a. via de 'Proving and improving: a quality and impact toolkit for social enterprise' ([www.proveandimprove.org](http://www.proveandimprove.org)).

### *Communicatie, bevorderen imago*

Verder probeert de overheid diverse doelgroepen te enthousiasmeren voor een carrière als sociaal ondernemer, vooral jongeren, mensen die een carrièremove willen maken en achtergestelde groepen. Op verschillende manieren wordt daaraan gewerkt, bijvoorbeeld door het aanwijzen van ambassadeurs die als rolmodel fungeren, verspreiden van best practices, aandacht voor sociale ondernemingen in het onderwijs, een jaarlijkse Social Enterprise Dag en diverse prijsuitreikingen. Ook is er een speciale campagne om jongeren te interesseren voor een carrière als sociale ondernemer (Make your mark: changes lives).

Ook 'gewone' bedrijven zijn een doelgroep. Samenwerking tussen sociale ondernemingen en het reguliere bedrijfsleven kan leiden tot win-winsituaties. Om meer bekendheid te geven aan de manieren waarop dat kan, organiseert de overheid discussiebijeenkomsten en staan goede samenwerkingsvoorbeelden, onder andere van sociale firma's, beschreven in de brochure MatchWinners. Het is de bedoeling om te laten zien dat sociale ondernemingen echte bedrijven zijn en dat samenwerking ook reguliere bedrijven veel kan opleveren: een nieuwe sociale dimensie aan activiteiten, toegang tot nieuwe markten en innovatie.

*Werken met de overheid*

Er zijn allerlei ontwikkelingen gericht op aanbesteding (procurement) van publieke diensten, met name op lokaal niveau. Omdat sociale ondernemingen vaak te klein zijn om zelfstandig mee te doen bij aanbestedingen zijn er samenwerkingspilots opgezet. Ook zijn hulpmiddelen ontwikkeld, zoals de Procurement toolkit. De overheid verwacht dat sociale ondernemingen kunnen bijdragen aan een betere en efficiëntere dienstverlening. Voor ambtenaren die zich bezighouden met aanbestedingen zijn er speciale trainingen over samenwerken met sociale ondernemingen. De overheid onderzoekt of sociale clausules bij aanbestedingen zinvol zijn. Het is de bedoeling dat het makkelijker wordt voor sociale ondernemingen en andere kleine bedrijven om contracten te krijgen en op een lijst van preferred supplier te komen (zie ook [www.supply2.gov.uk](http://www.supply2.gov.uk)).

*Koepelorganisatie(s)*

De overheid heeft met financiering bijgedragen aan de oprichting van de Social Enterprise Coalition (SEC) waarin alle koepels voor sociale ondernemingen zijn vertegenwoordigd. De Social Enterprise Coalition wordt regelmatig door de overheid geconsulteerd en betrokken bij beleidsvorming. Voor wat betreft de work integration social enterprises is Social Firms UK de enige actieve koepelorganisatie die ook lid is van SEC.

Social Firms UK werd in 1999 opgericht en heeft als missie het uitbreiden van werkgelegenheid voor diverse groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt door ontwikkeling van sociale firma's. Belangrijke taken zijn lobbyen, bewustwording bevorderen en ondersteuning bieden. De koepelorganisatie houdt zich speciaal bezig met:

- Zorgen voor meer bekendheid over sociale firma's en erkenning door de overheid.
- Beter omgaan met de verwarring die het deel uitmaken van een grotere koepelorganisatie (Social Enterprise Coalition) met zich meebrengt.
- Verbeteren van de kwaliteit van het management bij sociale firma's en adviesvaardigheden bij organisaties die ondersteuning bieden.
- Vergemakkelijken van de toegang tot kapitaal.
- Duidelijkheid bieden over het onderscheid met organisaties zoals het staatsbedrijf Remploy.

**4.2.3 Ervaringen***Bekostiging*

Social Firms UK ondersteunt het actieplan van de Office of the Third Sector aangezien veel van de algemene maatregelen ook ten goede komen aan sociale firma's. Zo maken de bedrijven steeds vaker gebruik van de CIC structuur vanwege de voordelen die het met zich meebrengt. Ook bij de diverse onderzoeken en in de communicatie is meer aandacht voor sociale firma's. De bedrijven hebben echter ook specifieke behoeften waar in het algemene overheidsbeleid (nog) geen aandacht voor is. Het gaat daarbij

vooral om startfinanciering en een compensatie voor de verminderde productiviteit van de werknemers met een handicap. Beide aspecten komen hierna aan de orde.

### *Startfinanciering*

Het is voor sociale firma's moeilijk om aan startfinanciering te komen. Reguliere banken zijn, met uitzondering van de Triodusbank en Co-op, meestal niet geïnteresseerd. Sommige firma's halen hun financiering uit publieke fondsen via de gemeente, regio, Schotland, UK of ESF. Ze krijgen soms ook financiering in de vorm van een gift of lening van grote liefdadigheidsorganisaties. De overheid heeft speciaal voor sociale ondernemingen het Future Builders Fund en het Adventure Capital Fund in het leven geroepen. Sociale firma's kunnen daar echter geen gebruik van maken omdat ze hun inkomen vooral uit de markt halen, terwijl bij deze fondsen voorwaarde is dat vijftig procent van het inkomen uit de publieke sector komt. Ook het lopende debat in Groot-Brittannië over sociaal aanbesteden van overheidsdiensten en het gebruik van sociale clausules heeft voor sociale firma's om deze reden weinig meerwaarde.

### *Compensatie voor verminderde arbeidsproductiviteit*

De integratieactiviteiten van sociale firma's worden niet erkend vanuit het Department of Work and Pensions en niet gefinancierd door Job Centers of specifieke programma's. Dat betekent dat de bedrijven de mindere arbeidsproductiviteit van werknemers met een handicap over het algemeen niet gecompenseerd krijgen. Alleen als ze meer dan vijftig procent gehandicapten in dienst hebben, kunnen ze soms gebruik maken van gereserveerde contracten via het Workstepprogramma. Maar vaak kan dat niet omdat er maar een bepaald aantal Workstepplaatsen beschikbaar is.

Enkele sociale firma's maken gebruik van New Deal maar dat betreft tijdelijke trajecten en is bedoeld voor mensen die met de nodige ondersteuning uiteindelijk in een reguliere baan kunnen werken. Voor de meeste werknemers van sociale firma's is dat echter niet haalbaar.

### *Ontwikkelingen*

Zoals al eerder aangegeven heeft de overheid in haar Social Enterprise Action Plan geen specifieke aandacht voor work integration social enterprises. Mogelijk komt daar wel verandering in. De Office of the Third Sector vroeg in 2007 namelijk om voorstellen van onderzoekers over de rol van sociale ondernemingen bij het creëren en behouden van werkgelegenheid voor achterstandsgroepen en de barrières die er zijn om één en ander uit te bouwen. De Britse onderzoeker Aiken benadrukt in zijn reactie de belangrijke rol van work integration social enterprises bij het betrekken van de meest achtergestelde groepen in lokale gemeenschappen (2007). Zijn kernboodschap is dat werken met de moeilijkste doelgroep niet samengaat met een op output gefocussed overheidsprogramma en -financiering. Hoe lager de productiviteit van het personeelsbestand, hoe meer betrokkenheid van de publieke sector volgens hem, op welke manier dan ook, nodig is.

Relevant in dit kader is de lopende discussie in Groot-Brittannië over de modernisering van het staatsbedrijf Remploy en de onderhandeling medio 2007 van de British Association of Supported Employment met het Departement of Work and Pensions over de aanbesteding van nieuwe Workstepcontracten voor haar leden (Remploy, Metrolite Industries en zo'n tachtig andere 'supported businesses'). Ook de koepelorganisatie Social Firms UK heeft ervoor geijverd dat leden met meer dan vijftig procent gehandicapte werknemers gebruik kunnen maken van Workstepcontracten. Sommige van hen zijn inmiddels opgenomen op de lijst van aanbieders. De Remploy-fabrieken leiden overigens verlies, ondanks de vele overheidsfinanciering die ze krijgen, en staan onder druk om te moderniseren. Sommigen proberen hun afhankelijkheid van het Workstepprogramma te reduceren en richten zich meer op het verkrijgen van inkomen uit handel en het sociale firmamodel.

Social Firms UK heeft recentelijk een zogenaamde Star Social Firm Quality Mark laten ontwikkelen. Bedrijven die voldoen aan de criteria van de Star Social Firm Quality Mark bieden zekerheid aan klanten dat ze doen wat ze beloven, namelijk kwalitatief goede werkgelegenheid creëren voor mensen met een afstand op de arbeidsmarkt. De koepelorganisatie mengt zich ook in het huidige debat over de welzijnshervormingen. Het Department of Work and Pensions is op zoek naar innovatieve oplossingen voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en wil samenwerken met private bedrijven en de vrijwilligerssector (Green Paper, 2006). Social Firms UK benadrukt keer op keer de belangrijke rol die sociale ondernemingen, waaronder sociale firma's, daarbij kunnen vervullen.

#### 4.2.4 Resultaten

##### *Omvang*

Volgens Social Firms UK waren er in 2006 137 sociale firma's. Er is sprake van een stijging van het aantal sociale firma's van vijftien procent sedert 2005. In 1999 waren er nog maar 22 bedrijven.

##### *Aantal werknemers*

De sector heeft zo'n 1652 FTE banen gecreëerd, waarvan 52% voor mensen met een grote achterstand op de arbeidsmarkt. Volgens een recente inventarisatie van Social Firms UK gaat het daarbij om diverse doelgroepen, waarbij mensen met psychische problemen en leermoeilijkheden zijn oververtegenwoordigd (zie schema 3). Werknemers bij een sociale firma krijgen allemaal een regulier en marktconform salaris. Daarnaast werken er wekelijks zo'n 841 leerlingen en vrijwilligers.



SCHEMA 3: Inventarisatie werknemers met een handicap in sociale firma's.

Regions/ nations	Mental Health	Learning Disability	Mental Health & Learning Disability	Sensory loss	All	Mental Health & Physical Disability	Learning Disability & Physical Disability	Behavioral Difficulties & Special Needs	Homeless	Number of Businesses
Eastern	1	0	2	1	2	0	0	0	0	6
East Midlands	0	3	0	0	3	0	0	1	0	7
London	5	2	1	0	4	0	2	0	1	15
N. Ireland	0	3	2	0	0	0	0	0	0	5
North East	1	0	0	0	3	0	0	0	0	4
North West	4	0	0	0	1	0	0	0	0	5
Scotland	14	1	0	0	5	0	0	0	1	21
South East	2	1	0	0	13	1	0	0	0	17
South West	1	4	0	0	1	0	0	0	0	6
Wales	0	2	3	0	3	0	0	0	0	8
West Midlands	1	7	0	4	14	0	0	0	0	26
Yorkshire & Humber	5	2	0	0	10	0	0	0	0	17
Total Businesses Focusing	34	25	8	5	59	1	2	1	2	137
Percentage Businesses Focusing	25%	18%	6%	4%	43%	1%	1%	1%	1%	100%

Bron: Sector mapping information 2006: employee focus ([www.socialfirms.uk](http://www.socialfirms.uk))

#### Doorstroom

Er zijn drie categorieën werkenden bij een sociale firma: werknemers, leerlingen en vrijwilligers. Werknemers (met en zonder handicap) hebben een contract en een salaris en zullen niet snel doorstromen. Dat is ook niet de bedoeling. Werknemers met een handicap maken bovendien weinig kans op werk bij een regulier bedrijf. Leerlingen die een trainingstraject volgen, komen vaak binnen via een re-integratiebedrijf, dat ook na de training weer zorgt voor doorstroom. In 2006 zijn 57 leerlingen doorgestroomd naar een baan bij een reguliere werkgever. Vrijwilligers krijgen geen vergoeding en kunnen langdurig bij een sociale firma werken.

*Effectiviteit*

De overheid heeft onafhankelijk onderzoek laten doen om de impact van de Social Enterprise Strategy in kaart te brengen (Review of the Social Enterprise Strategy, 2005). Daarbij werd gekeken naar groei van de sector, bekendheid van sociale ondernemingen, beschikbaarheid van ondersteuning, kennis en draagvlak bij beleidsmakers en de kwaliteit van gegevens over de sector. Een belangrijke conclusie was dat er wel al zaken waren bereikt, maar dat de sector nog steeds belemmeringen ervaart en extra ondersteuning nodig blijft. De resultaten waren een belangrijke reden voor de Office of the Third Sector om in 2006 een nieuw actieplan uit te brengen.

Meer in het algemeen is er zowel bij de overheid als bij sociale ondernemingen, waaronder sociale firma's, veel interesse voor het in beeld brengen van de economische en sociale impact van sociale ondernemingen. Er worden vooral veel casestudies gedaan. Methoden om één en ander goed te berekenen zijn nog in ontwikkeling. In Groot-Brittannië houdt vooral de New Economic Foundation (NEF) zich daarmee bezig. Deze organisatie presenteerde op de vierde social enterprise research conference (2007) in Londen een nieuwe social return on investment (SROI) benadering.

Social Firms UK zou graag zien dat sociale firma's hun SROI laten berekenen aangezien de casestudies die tot nu toe zijn uitgevoerd zeer goede resultaten laten zien. In die studies wordt overigens nog niet alle toegevoegde waarde in beeld gebracht. De koepelorganisatie wil daarom een instrument laten ontwikkelen waarmee de bedrijven de baten ook individueel niveau inzichtelijk kunnen maken. Een SROI-handleiding en casebeschrijvingen zijn te downloaden van de website van Social Firms UK ([www.socialfirms.co.uk](http://www.socialfirms.co.uk)).

### 4.3 Samenvatting

Sociale ondernemingen zijn bedrijven en organisaties met primair sociale doelen, die niet gedreven worden door winstmaximalisatie, en eventuele winst opnieuw investeren in het bedrijf of de gemeenschap. Groot-Brittannië hecht veel belang aan groei van de social enterprise sector omdat deze in belangrijke mate bijdraagt aan een sterke en inclusieve economie. De Office of the Third Sector heeft daartoe in 2006 een actieplan uitgebracht met allerlei maatregelen, zoals de invoering van een nieuwe rechtsvorm, meer expertise over sociale ondernemingen bij de regionale agentschappen voor economische ontwikkeling, financieringsfondsen, onderzoeken, communicatiecampagnes en hulp bij aanbestedingen.

Hoewel er veel sociale ondernemingen zijn, is het aandeel work integration social enterprises gering. Een voorbeeld van work integration social enterprises zijn de sociale firma's. Deze bedrijven hebben minimaal vijftieng procent werknemers uit doelgroepen, bieden alle werknemers een vast contract en halen minstens vijftig procent van de omzet uit de verkoop van goederen en/of diensten. In 2006 waren er 137 sociale firma's.

Sociale firma's profiteren van het algemene overheidsbeleid, maar hebben ook behoefte aan specifieke maatregelen. Zo krijgen ze de mindere arbeidsproductiviteit van werknemers vaak niet gecompenseerd. Het programma New Deal voor werklozen biedt alleen tijdelijke voorzieningen en de Workstepcontracten voor gehandicapten zijn vrijwel allemaal gereserveerd voor staatsbedrijven, zoals Remploy.

In het overheidsbeleid is vooralsnog geen specifieke aandacht voor work integration social enterprises, zoals sociale firma's. Mogelijk komt daar wel verandering in. De Office of the Third sector heeft in 2007 gevraagd om voorstellen van onderzoekers over de rol van sociale ondernemingen bij het creëren en behouden van werkgelegenheid voor achterstandsgroepen en de barrières die er zijn om één en ander uit te bouwen.

#### 4.4 Bronnen

##### *Literatuur*

- Aiken M, Spear R. Work Integration Social Enterprises in the United Kingdom. Emes working papers05/01, 2005.
- Aiken M. Labour Market Policy and Decentralisation: structural and developmental tendencies emerging from the EMDELA research: the UK Country Report. Open University, Milton Keynes. 2007.
- Aiken M. What is the role of social enterprises in finding, creating and maintaining employment for disadvantaged groups? A social enterprise think piece for the Office of the Third Sector. November 2007.
- Cabinet Office. Social enterprise action plan: Scaling new heights. Office of the third sector, 2006.
- Government strategy, Social Enterprise, a strategy for succes, DTI, 2002.
- GHK. Review of the Social Enterprise Strategy. Small business service. A final report submitted by GHK.
- IFF Research Ltd. A Survey of Social Enterprises Across the UK. Research report prepared for the Small Business Service, IFF Research Ltd, July 2005.
- Spear R. National Profiles of Work Integration Social Enterprises: United Kingdom. CRU, Open University.
- Westall A en Chaikley D. Social enterprises futures. The Smith Institute, 2007.
- Sally Reynolds. Opportunities & challenges for the social form sector, 2007.

##### *Websites*

- [www.cabinetoffice.gov.uk/thirdsector](http://www.cabinetoffice.gov.uk/thirdsector)
- [www.businesslink.gov.uk/socialenterprise](http://www.businesslink.gov.uk/socialenterprise)
- [www.socialenterprise.org.uk](http://www.socialenterprise.org.uk)
- [www.socialfirms.uk](http://www.socialfirms.uk)

*Respondenten*

- Sally Reynolds, Chief Executive, Social Firms UK.
- Mike Aiken, Research Officer, Institute for Voluntary Action Research (IVAR), Open University.

## 5 Italië

### 5.1 Context

#### *Achtergrond*

In Italië bepalen de zogeheten coöperaties voor arbeidsintegratie de sociale economie. Deze particuliere bedrijven zijn sinds de jaren tachtig van de vorige eeuw opgericht om beschutte werkplekken te creëren voor moeilijk inzetbare personen. De eerste zijn in de noordelijke regio's opgezet. Pas later kwamen er coöperaties voor arbeidsintegratie in het midden van het land en veel later ook in het zuiden. De overheid voert sinds het begin van de jaren negentig een stimulerend beleid ten aanzien van de coöperaties. De bedrijven hebben een aantal voorrechten gekregen die in wet- en regelgeving zijn verankerd. Zij zijn op lokaal of regionaal niveau georganiseerd, stellen lokale arbeidskrachten te werk en leveren goederen en diensten aan afnemers in de regio. De besturen van de coöperaties zijn veelal samengesteld uit vertegenwoordigers van de werknemers, de betrokken vrijwilligers en de koepelorganisaties (Legacoop, Confcooperative, AGCI of UNCI).

Gedurende de jaren negentig ondergingen de coöperaties voor arbeidsintegratie een grote verandering. In plaats van sociale initiatieven gericht op sociale inclusie en welzijn van gehandicapten, zijn coöperaties steeds meer het verlengstuk geworden van het activerende arbeidsmarktbeleid. Coöperaties geven in toenemende mate prioriteit aan on the job training en doorstroming naar reguliere bedrijven, terwijl de nadruk minder ligt op het scheppen van beschutte banen binnen de eigen organisatie. Een belangrijke stimulans hiertoe gaat uit van CAO-bepalingen die coöperaties toestaan om af te wijken van het verplichte minimum loon als de productiviteit van de werknemer door scholing verbeterd kan worden. Hierdoor is voor arbeidsgehandicapten een inkomensprikkel ontstaan om door te stromen naar het reguliere bedrijfsleven. Samenwerking tussen coöperaties en reguliere bedrijven bij de scholing en re-integratie van arbeidsgehandicapten biedt voor beiden grote voordelen. Coöperaties kunnen hierdoor meer arbeidsgehandicapten aan een baan helpen, terwijl reguliere bedrijven gemakkelijker kunnen voldoen aan de wettelijke quota-eisen voor de tewerkstelling van arbeidsgehandicapten (zie paragraaf 5.1.2).

Italië heeft geen officiële definitie voor sociale economie. Wel wordt het begrip veelvuldig gebruikt binnen politieke en wetenschappelijke kringen om de activiteiten van de coöperaties te benoemen. In die zin kan sociale economie in Italië omschreven worden als sociale ondernemingen die sociale uitsluiting bestrijden en tegelijkertijd goederen en diensten produceren ten behoeve van de lokale bevolking.

*Relatie met arbeidsmarktbeleid*

De Italiaanse arbeidsmarkt wordt vanouds gekenmerkt door een relatief lage participatiegraad (vooral van vrouwen en jongeren) en grote verschillen in werkloosheid tussen het noorden en het zuiden. Terwijl het werkloosheidspercentage in het noorden ongeveer de helft is van het Europese gemiddelde, is deze in het zuiden bijna dubbel zo hoog. Daar komt bij dat een relatief groot gedeelte van de geregistreerde werklozen in het zuiden langdurig buiten het arbeidsproces staat (langer dan één jaar). Niettemin groeit de werkgelegenheid in het hele land al sinds 1995 onafgebroken, vooral door uitbreiding van de dienstensector en de opkomst van nieuwe vormen van flexwerk. Van deze werkgelegenheidstoename profiteren vooral jongeren en vrouwen.

**TABEL 4: Kerngegevens arbeidsmarkt 2006: Italië.**

Indicator in % beroepsbevolking (15-64 jarigen)	Noord	Midden	Zuid	Italië Totaal	EU 15
Arbeidsparticipatie totaal	66,2	62,0	46,6	58,4	66,0 (p)
Arbeidsparticipatie gehandicapte beroepsbevolking				29,6	42,2
Werkloosheid totaal	3,8	6,1	12,2	6,8	7,4
Langdurige werkloosheid totaal	1,4	2,8	6,8	3,3	3,1 (p)

Bron: Istat (gegevens noord, midden en zuid Italië) en Eurostat (gegevens EU).

*Quotumregeling*

Sinds de jaren negentig van de vorige eeuw voert de overheid een activerend arbeidsmarktbeleid. Het belangrijkste onderdeel van het activerende arbeidsmarktbeleid is de zogeheten quotumregeling. Deze dateert al van 1968, maar is in 1999 ingrijpend gewijzigd. De quotumregeling (vastgelegd in de Wet 1999/68) schrijft voor dat het personeelsbestand van bedrijven en publieke instellingen met meer dan vijftig werknemers voor ten minste zeven procent moet bestaan uit arbeidsgehandicapten. Bedrijven en instellingen met vijftien tot vijfendertig werknemers dienen ten minste één arbeidsgehandicapte in dienst te hebben, en bedrijven en instellingen met vijfendertig tot vijftig werknemers ten minste twee arbeidsgehandicapten. Voldoen de bedrijven niet aan het quotum, dan kunnen zij worden beboet. De opbrengsten van deze boetes vloeien zonder oormerk naar de staatskas.

Al sinds de invoering in 1968 valt de effectiviteit van de quotumregeling tegen. Veel bedrijven kunnen of willen niet voldoen aan de quota-eisen. Bovendien is de uitvoering van de wet omgeven met veel regels en bureaucratie en schiet de handhaving

schromelijk tekort. Het gevolg is dat veel bedrijven de quota-eisen proberen te ontduiken. In de praktijk functioneren de coöperaties voor arbeidsintegratie als een belangrijk alternatief voor de quotumregeling, omdat deze er veel beter in slagen grote groepen gehandicapten tewerk te stellen.

Naast een quotumregeling bevat de Wet 1999/68 een aantal vernieuwende principes:

- Het principe van passende arbeid (*collocamento mirato*). Bedrijven en instellingen kunnen in aanmerking komen voor een bonus als zij passende arbeid bieden voor arbeidsgehandicapten. De hoogte van de bonus hangt af van de mate van invaliditeit.
- Het principe van regionale autonomie. Lokale arbeidsbureaus hebben vergaande bevoegdheden om op lokaal niveau maatwerk te bieden bij scholing en re-integratie van arbeidsgehandicapten. Voor de financiering van scholing en re-integratie zijn speciale regionale fondsen in het leven geroepen die onder bestuur staan van regionale overheden. Boetes en contributies van werkgevers zijn de belangrijkste inkomstenbronnen van deze fondsen.

Een sociale werkvoorziening zoals in Nederland, bestaat niet in Italië. De Italiaanse coöperaties voor arbeidsintegratie kunnen beschouwd worden als equivalent van de sociale werkvoorziening zoals die in de West-Europese landen bestaat. Niettemin zijn er fundamentele verschillen. Anders dan de West-Europese sociale werkvoorziening die primair bedoeld is voor mensen met een handicap, bieden de coöperaties ook werkgelegenheid voor gezonde en volledig inzetbare werknemers. Bovendien opereren coöperaties als onafhankelijke particuliere bedrijven, terwijl de West-Europese sociale werkvoorziening uitgevoerd wordt door bedrijven die in belangrijke mate financieel afhankelijk zijn van de (lokale) overheid.

#### *Beleidsverantwoordelijken*

De nationale overheid, met name het “Ministero della solidarietà sociale”, is primair verantwoordelijk voor het overheidsbeleid. Regionale bestuursorganen, gemeenten en diverse overheidsinstanties hebben een belangrijke taak in de uitvoering van het beleid.

## **5.2 Coöperaties voor arbeidsintegratie**

### **5.2.1 Activiteiten en doelgroep**

#### *Activiteiten*

De economische activiteiten van de coöperaties voor arbeidsintegratie zijn heel divers. Sommige leggen zich toe op de zakelijke dienstverlening (wasserijen, onderhoud van groenvoorziening, catering, restaurants), andere op persoonlijke dienstverlening (kinderopvang, diensten aan ouderen, ondersteuning van gezinnen). Bovendien

is een groot aantal coöperaties actief als centra van nijverheid (glas- en houtwerk en dergelijke). De keuze voor een economische activiteit hangt af van opdrachten van het lokale bedrijfsleven en de regionale en lokale overheden. In het noorden ligt de nadruk op dienstverlening en zorg en in het zuiden op nijverheid.

Naast het scheppen van banen organiseren coöperaties scholing en re-integratie voor arbeidsgehandicapten. Zij kunnen deze voorzieningen aanbieden tegen lagere kosten dan scholingsinstellingen en re-integratiebedrijven. Niet alleen beschikken coöperaties over vrijwilligers die gratis of tegen gereduceerd tarief professionele diensten aanbieden. Ook bieden de werkprocessen van de coöperaties tijd en mogelijkheden om de competenties van werknemers met gebreken vast te stellen, zodat scholing effectief kan worden ingezet. De laatste tijd zorgen coöperaties ook voor re-integratie van arbeidsgehandicapten in reguliere bedrijven. Zij bieden daarvoor speciale 'on the job training' aan.

#### *Doelgroep*

De coöperaties hebben als doel het creëren van werkgelegenheid voor moeilijk inzetbare personen. Dit kunnen mensen zijn met fysieke en mentale beperkingen, drugsverslaafden, alcoholisten, minderjarigen uit probleemgezinnen en gevangenen die voorwaardelijk in vrijheid zijn gesteld. Deze mensen werken binnen de coöperaties samen met gezonde en volledig inzetbare werknemers. Bovendien is binnen de coöperaties een groot aantal vrijwilligers actief. Het gaat om een grote variëteit aan personen. Er zijn leerkrachten die voor de kinderen van werknemers zorgen, vaklieden die op de werkvloer ondersteuning geven, en managers die de leiding helpen bij de bedrijfsvoering. Zo stimuleert autofabrikant Fiat de eigen managers om vrijwilligerswerk te verrichten voor coöperaties. De inzet van volledig inzetbare werknemers en vrijwilligers maakt het mogelijk om de productiviteit en de efficiency van de coöperaties op een zo goed als marktconform niveau te brengen.

### **5.2.2 Overheidsbeleid, instrumenten en voorzieningen**

#### *Wettelijke erkenning*

Na enkele jaren van vrije ontwikkeling, zijn de coöperaties voor arbeidsintegratie in 1991 wettelijk erkend. De Wet 1991/381 (Disciplina delle cooperative sociali) maakt onderscheid tussen twee categorieën: coöperatie van type A en van type B. Type A richt zich op sociaal-cultureel werk, gezondheidszorg en onderwijs. Type B legt zich toe op de tewerkstelling van mensen met beperkingen. De nationale overheid (met name het "Ministero della solidarietà sociale") bepaalt of aangemelde coöperaties voldoen aan de criteria voor wettelijke erkenning. Bepaalde taken (zoals de indicatiestelling) heeft de nationale overheid gedelegeerd aan lagere overheden en overheidsorganen.

De Wet 1991/381 omschrijft de voorrechten en plichten van de coöperaties. De voorrechten van de coöperaties hebben betrekking op:

- Vrijstelling van premiebetaling voor sociale verzekeringen.



- Voorkeursbehandeling bij aanbestedingen door overheid en overheidsorganen. Zo mogen overheden en publieke instellingen aanvullende eisen stellen over de inzet van arbeidsgehandicapten in het productieproces. Deze zogeheten sociale clausule werkt in het voordeel van coöperaties.
- Fiscale voordelen aan non-profit organisaties volgens de ONLUS (organizzazione non lucrativa di utilità sociale). De ONLUS-vrijstellingen zijn geregeld in de Wet 460 van 4 december 1997.
- Erkenning van publiek-private samenwerking.

De plichten voor coöperaties gaan over de tewerkstelling van een bepaald aantal mensen met gebreken. De Wet 1991/381 bepaalt dat ten minste dertig procent van het personeel van de type B coöperaties moet bestaan uit mensen met beperkingen. Deze mensen moeten voor de tewerkstelling bij de type B coöperaties geïndiceerd zijn door een publieke instelling (gemeente, gezondheidsbureau of arbeidsbureau). De indicatiestelling is in principe geldig voor bepaalde tijd. Alleen voor de werknemers die zijn beoordeeld als duurzaam gehandicapt geldt de indicatiestelling voor onbepaalde tijd. De coöperaties zijn alleen voor geïndiceerde werknemers vrijgesteld van premiebetaling voor sociale verzekeringen. Ten slotte is in de Wet 1991/381 de bepaling opgenomen dat coöperaties moeten voldoen aan de reguliere wettelijke voorschriften van financiële verslaglegging en bedrijfsvoering.

#### *Bekostiging*

De coöperaties van type B hebben zes inkomstenbronnen:

- Opbrengsten uit de verkoop van goederen en diensten.
- Inkomsten van de overheid. Artikel 5 van de Wet 1991/381 biedt overheidsinstanties de mogelijkheid om onderhands goederen en diensten in te kopen bij coöperaties. Deze vrijstelling van de aanbestedingsverplichting geldt voor inkoopbedragen tot 150.000 euro, conform de aanbestedingsregels van de EU. Daarnaast kunnen publieke instellingen in offerteverzoecken een zogeheten sociale clausule opnemen waarin zij aanvullende eisen mogen stellen over de inzet van arbeidsgehandicapten in het productieproces. De meeste tenders met een sociale clausule worden gewonnen door coöperaties. Wel slaagt het reguliere bedrijfsleven er de laatste tijd in steeds meer van dergelijke tenders gegund te krijgen.
- Overheidssubsidies die voortkomen uit het activerende arbeidsmarktbeleid (vooral loonkostensubsidies). De opbrengsten daaruit zijn echter marginaal in vergelijking met die van de overige inkomstenbronnen. Bovendien variëren deze overheidssubsidies sterk per regio, omdat de regionale overheden een belangrijke rol vervullen bij de toewijzing.
- Donaties en andere private bijdragen. Ook in dit geval gaat het om kleine bedragen. De contributies die de leden van de coöperatie afdragen zijn in veel gevallen symbolisch van aard.
- Vrijwilligerswerk. Een groot aantal personen zet zich op allerlei manieren in voor

coöperaties zonder daarvoor betaald te worden. Bij de coöperaties type B neemt het aantal vrijwilligers al geruime tijd toe.

- Besparingen uit de vrijstelling van premiebetaling voor de sociale zekerheid. Volgens de Wet 1991/381 komen coöperaties daarvoor in aanmerking als ten minste dertig procent van het personeelsbestand bestaat uit arbeidsgehandicapten. De vrijstelling geldt alleen voor geïndiceerde arbeidsgehandicapten en dus niet voor alle werknemers die bij de coöperaties in dienst zijn.

#### *Koepelorganisaties*

De meeste coöperaties van type A en B maken deel uit van een nationale koepelorganisatie. Daarbij zijn ook landbouw- en verbruikcoöperaties aangesloten. Er zijn vier grote nationale koepels van coöperaties:

- De socialistische Lega Nazionale delle Cooperative (Legacoop) is de oudste koepel die dateert van 1886.
- De Rooms Katholieke Confederazione Cooperative Italiane (Confcooperative) is in 1919 afgesplitst van Legacoop.
- De Associazione Generale Cooperative Italiane (AGCI) heeft een liberaal, republikeins en sociaal-democratische kleur. Deze koepel is in 1952 afgesplitst van de Legacoop.
- De Unione Nazionale delle Cooperative Italiane (UNCI) is in 1952 opgericht en heeft een onafhankelijk profiel.

Bij de Legacoop en Confcooperative zijn veruit de meeste coöperaties van type B aangesloten. De UNCI is de kleinste koepel. De nationale koepels geven voorlichting en advies aan de deelnemende coöperaties. Bovendien houden de koepels zich bezig met nationale coördinatie, belangenbehartiging en het volgen van nieuwe regelgeving die relevant is voor coöperaties. Op internationaal niveau vertegenwoordigen zij de Italiaanse coöperaties bij Europese samenwerkingsverbanden voor de sociale economie.

Op lokaal of regionaal niveau werken veel coöperaties van typen A en B samen in zogenaamde consortia. Momenteel zijn er meer dan tweehonderd actief in Italië. De meeste consortia organiseren voor de deelnemende coöperaties praktische ondersteuning in de vorm van financieel advies (accountantscontrole) en hulp bij de boekhouding. Sommige consortia functioneren tevens als contractpartij bij grote tenders.

### **5.2.3 Ervaringen**

#### *Salariëring*

De arbeidsvoorwaarden van de werknemers van de coöperaties zijn vastgelegd in een nationale collectieve arbeidsovereenkomst (de zogeheten Contratto nazionale delle cooperative sociali; afgekort met CCNL). De coöperaties van type B maken gebruik van verschillende flexibele contractvormen, zoals tijdelijke arbeidscontracten en parttime

contracten. De CCNL schrijft geen specifieke beloningsconstructie voor. In de praktijk werken de meeste coöperaties met een solidair beloningssysteem. Werknemers met gebreken krijgen een loon betaald dat boven hun individuele productiviteitswaarde ligt, terwijl gezonde werknemers een loon ontvangen dat onder hun individuele productiviteitswaarde ligt. De coöperaties stellen de productiviteit van werknemers op verschillende manieren vast. Sommigen passen hiervoor systematische methoden en procedures toe, terwijl anderen meer afgaan op hun ervaringen met de tewerkstelling van werknemers met gebreken. Gemiddeld liggen de lonen bij de coöperaties onder het niveau van het reguliere bedrijfsleven.

#### *Publiek-private samenwerking*

Coöperaties voor arbeidsintegratie doen bij voorkeur zaken met het particuliere bedrijfsleven. Een grote afhankelijkheid van publieke opdrachten pakt vaak ongunstig uit omdat veel Italiaanse overheden grote betalingsachterstanden hebben. Volgens Istat werkt ongeveer de helft van de coöperaties van type B hoofdzakelijk in opdracht van private partijen. De laatste jaren besteden reguliere bedrijven steeds meer activiteiten uit aan coöperaties. Hiermee proberen zij te profiteren van de goedkope en flexibele arbeid.

#### *Onerlijke concurrentie*

Sinds de invoering van de Wet van 1991/381 is oneerlijke concurrentie ononderbroken aan de orde. Werkgevers klagen dat zij minder kans maken op publieke opdrachten dan coöperaties. Recent is een aanklacht tegen coöperaties over oneerlijke concurrentie ingediend bij het Europese Hof van Justitie. Niettemin proberen werkgevers te profiteren van coöperaties door delen van de productie naar hen over te hevelen. Op deze wijze maken zij gebruik van de goedkope en flexibele arbeid van coöperaties. Deze praktijk wekt weer wrevel bij de vakbeweging. Coöperaties zouden de arbeidsvoorwaarden ondermijnen door lagere lonen uit te betalen dan in CAO's zijn afgesproken en door een overmatig gebruik van flexibele contractvormen.

### **5.2.4 Resultaten**

#### *Omvang*

Het aantal coöperaties van type B is sinds de jaren negentig (zie tabel 5) snel toegenomen. Waren er in 1993 nog 287 actief, in 2003 waren het er 1.979. De gezamenlijke omzet van alle coöperaties van type B tezamen bedroeg in 2003 940 miljoen euro. De gemiddelde omzet per coöperatie kwam uit op 473.000 euro.

#### *Aantal werknemers*

Het aantal gehandicapte werknemers bij de coöperaties voor arbeidsintegratie is gestegen van 1.675 in 1993 naar 23.587 in 2003 (zie tabel 5). Werknemers met gebreken maken tussen de veertig en vijftig procent uit van het totale personeelsbestand van coöperaties.

TABEL 5. Coöperaties type B voor arbeidsintegratie: 1993-2003.

Jaar	Aantal coöperaties	Totaal aantal werknemers	Aantal werknemers met gebreken	Gemiddeld aantal werknemers per coöp.	Gemiddeld aantal gehandicapte werknemers per coöp.	Aandeel gehandicapte werknemers op personeelsbestand coöp. in %
1993	287	4.501	1.675	16	6	37
1994	518	7.115	3.204	14	6	45
1995	705	9.837	4.686	14	7	48
1996	754	11.165	5.414	15	7	49
1998	1.463	23.104	11.319	16	8	49
1999	1.787	28.079	12.310	16	7	44
2000	1.915	13.569	13.569	17	7	41
2001	1.827	18.692	18.692	20	10	51
2003	1.979	23.587	23.587	29	12	41

Bron: Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) voor de jaren 1993-2000 en Istat (2006), 'Le cooperative sociali in Italia anno 2003', in: Statistiche in breve, 2 marzo 2006.

#### *Doorstroom*

In het afgelopen decennium hebben coöperaties zich steeds meer ontwikkeld tot organisaties van scholing en re-integratie. Zij geven meer prioriteit aan on the job training en doorstroming naar reguliere bedrijven. Bovendien kregen ze een belangrijke functie in het adviseren van bedrijven over de inzetbaarheid van doelgroepen. Daar zij goed op de hoogte zijn van de reële productiecapaciteit van werknemers met gebreken, kunnen zij reguliere bedrijven informeren over de banen die het meest geschikt zijn voor arbeidsgehandicapten.

#### *Effectiviteit wet- en regelgeving:*

Er zijn aanwijzingen dat de Wet van 1991/381 zeer effectief is geweest. De snelle toename van het aantal coöperaties van type B sinds de jaren negentig kan waarschijnlijk grotendeels aan deze wet worden toegeschreven. Bovendien blijkt dat coöperaties veel effectiever zijn dan de publieke voorzieningen in het organiseren van scholing en het creëren van werkgelegenheid voor arbeidsgehandicapten.

### 5.3 Samenvatting

In Italië bestaan speciale coöperaties voor arbeidsintegratie. Deze bedrijven creëren beschutte werkplekken voor moeilijk inzetbare personen en organiseren on the job training voor werklozen om de doorstroming naar het reguliere bedrijfsleven te bevorderen. Een baan in een coöperatie biedt voor mensen met fysieke of psychische gebreken vaak de enige mogelijkheid tot arbeidsdeelname, te meer daar in Italië geen publieke sociale werkvoorziening bestaat.

De coöperaties voor arbeidsintegratie zijn in 1991 wettelijk erkend. Daardoor zijn zij vrijgesteld van premiebetaling voor sociale verzekeringen. Bovendien krijgen zij via een sociale clausule een voorkeursbehandeling bij publieke aanbestedingen. In ruil voor deze wettelijke voorrechten moeten de coöperaties ervoor zorgen dat minimaal dertig procent van het personeelsbestand bestaat uit moeilijk te plaatsen personen die door een publieke instelling (gemeente of arbeidsbureau) als zodanig zijn beoordeeld.

Sinds de wettelijke erkenning in 1991 hebben de coöperaties voor arbeidsintegratie een stormachtige ontwikkeling doorgemaakt. Bestonden er in 1993 nog 287 coöperaties, in 2003 was het aantal toegenomen tot een kleine tweeduizend. Het aantal werknemers met gebreken is gestegen van ruim 1.600 in 1993 naar circa 24.000 in 2003.

Bijzonder aan de Italiaanse coöperaties is dat deze ook werk bieden aan volledig inzetbare werknemers. De werknemers met gebreken maken slechts veertig tot vijftig procent uit van het personeelsbestand. Bovendien is binnen de coöperaties een groot aantal vrijwilligers actief. De inzet van gezonde werkkrachten maakt het mogelijk om de productie rendabel en concurrerend te maken.

### 5.4 Bronnen

#### *Literatuur*

- Borzaga C en Loss M (2006). 'Multiple goals and multi-stakeholder management in Italian social enterprises' in L. Marthe Nyssens (ed.), *Social Enterprise. At the crossroads of market, public policies and civil society*. London/New York: Routledge, 72-84.
- Borzaga C en Loss M (2002). 'Work Integration Social Enterprises in Italy', Paper European Research Network EMES, WP no. 02/02.
- Carrera D, Meneguzzo M en Messina A (2006). *Social enterprises incubators: The Italian Experiences*.
- Istat (2006). *Le cooperative sociali in Italia anno 2003*. Roma.
- Loss M (2003). 'National Profiles of Work Integration Social Enterprises: Italy', Paper European Research Network EMES, WP no. 03/04.

*Websites*

- <http://www.emes.net>
- <http://www.inps.it>
- <http://www.istat.it>
- <http://www.solidarietasociale.gov.it>
- <http://www.movimentocooperativo.it>

*Respondenten*

- Paolo Ferraresi, directielid van RREUSE, het Europese netwerk van federaties en ondernemingen voor hergebruik en recycling.

## 6 Zweden

### 6.1 Context

#### *Achtergrond*

In Zweden wordt de sociale economie ook wel aangeduid met 'derde sector'. Naast de publieke sector en het reguliere bedrijfsleven bestaat er een coöperatieve beweging die activiteiten ontplooit voor specifieke groepen. Zweden kent een lange traditie van verbruiks-, en landbouwcoöperaties. Zo'n vijftientig jaar geleden kwamen daar de sociale coöperaties bij. De eerste initiatieven kwamen tot stand binnen de psychiatrische hulpverlening. Later werden ook vanuit welzijnsorganisaties sociale coöperaties opgericht voor mensen met fysieke of sociale beperkingen. Binnen sociale coöperaties kunnen mensen met een handicap beschutte arbeid verrichten, scholingstrajecten volgen en werkervaring opdoen. De coöperaties bepalen zelf wie in aanmerking komt voor het lidmaatschap en de daaraan verbonden diensten.

In principe krijgen de sociale coöperaties dezelfde behandeling van de overheid als het reguliere bedrijfsleven. Er bestaat geen specifieke stimuleringsregeling, noch een voorkeursbehandeling bij de aanbesteding van overheidsopdrachten. Wel ontvangen sociale coöperaties relatief veel loonkostensubsidies. Bovendien trekken coöperaties bovengemiddeld profijt van overheidskredieten voor de economische ontwikkeling van landelijke achterstandsgebieden. De rol van de landelijke overheid blijft verder beperkt tot het laten doen van onderzoek en een publiciteitscampagne.

Ondanks het beperkte overheidsbeleid, laten politici ontwikkelingen in de sociale economie niet ongemerkt aan zich voorbij gaan. Bij de politiek leeft het idee dat coöperaties een belangrijke aanvulling betekenen op het publieke arbeidsmarktbeleid en de sociale werkvoorziening doordat zij werkgelegenheid en scholing organiseren voor moeilijk inzetbare groepen. Bovendien zijn beleidsmakers sinds de toetreding van Zweden tot de EU in 1995 goed op de hoogte van initiatieven binnen de EU om de sociale economie te bevorderen. Uit de verschillende Europese initiatieven komt naar voren dat de sociale economie een belangrijke bijdrage levert aan een verantwoorde groei van de economie. Ten slotte zien veel politici een rol weggelegd voor de sociale economie om de sociale infrastructuur in achterstandsgebieden op niveau te houden. Er bestaat in Zweden grote bezorgdheid over de ongelijke regionale groei van de Zweedse economie, waardoor lokale diensten dreigen te verdwijnen in landelijke regio's.

#### *Relatie met arbeidsmarktbeleid*

Het Zweedse arbeidsmarktmodel kenmerkt zich door een ruimhartig sociaal zekerheidsstelsel in combinatie met een sterk activerend arbeidsmarktbeleid ter bestrijding van (langdurige) werkloosheid. Het activerende arbeidsmarktbeleid heeft er in

belangrijke mate toe bijgedragen dat de onderkant van de arbeidsmarkt in Zweden relatief klein is. Daar komt bij dat de arbeidsparticipatie aan de onderkant van de arbeidsmarkt actief wordt bevorderd door middel van een uitgebreide sociale werkvoorziening (het SW-bedrijf Samhal). Na Nederland telt Zweden het grootste aantal beschutte werkplekken in Europa.

**TABEL 6: Kerngegevens Zweden 2005.**

Indicator in % beroepsbevolking (15-64 jarigen)	Zweden	EU 15
Arbeidsparticipatie totaal	71,7	66,0
Arbeidsparticipatie gehandicapte beroepsbevolking	52,6	42,2
Werkloosheid totaal	4,7	7,4
Langdurige werkloosheid totaal	1,0	2,9

Bron: Eurostat.

De afgelopen decennia onderging het Zweedse arbeidsmarktbeleid enkele ingrijpende veranderingen. In de eerste plaats tracht men binnen de sociale werkvoorziening van Samhal de doorstroom te bevorderen van de traditionele beschutte werkplekken naar verschillende vormen van begeleid werken in een reguliere werkomgeving. Tegelijkertijd gingen gemeenten een belangrijkere rol spelen in de totstandkoming en de uitvoering van het arbeidsmarktbeleid. Het achterliggende idee daarbij is dat veel problemen op de arbeidsmarkt lokaal zijn bepaald en daarom het beste op lokaal niveau aangepakt kunnen worden. Tenslotte wordt het arbeidsmarktbeleid steeds meer verknoot met beleid gericht op het verbeteren van lokale voorzieningen en op het bestrijden van criminaliteit. De maatschappelijke opbrengsten van dit verknootte arbeidsmarktbeleid staan daarbij meer op de voorgrond.

De sociale coöperaties functioneren als aanvulling op de sociale werkvoorziening van het staatsbedrijf Samhal. Zij richten zich op groepen die binnen Samhal moeilijk plaatsbaar zijn zoals gehandicapten die niet minimaal zeventien uur per week kunnen werken, psychiatrische patiënten en drugsverslaafden. Ze ontwikkelen ook activiteiten in regio's waar Samhal niet of nauwelijks aanwezig is. Ook spelen ze een belangrijke rol bij de economische ontwikkeling van achterstandsgebieden.

#### *Beleidsverantwoordelijken*

Door het beperkte overheidsbeleid zijn er in Zweden geen duidelijke beleidsverantwoordelijken. Wel zijn enkele beleidsinstanties nauw betrokken bij ontwikkelingen in de sociale economie. Aanvankelijk was dat vooral het ministerie van Economische Zaken en sinds 2003 ook het ministerie van Werkgelegenheid.



## 6.2 Sociale coöperaties

### 6.2.1 Activiteiten en doelgroep

#### *Activiteiten*

De coöperaties organiseren uiteenlopende economische activiteiten. Veelvoorkomend zijn de horeca, tweedehands handel, vervaardiging en verkoop van ambachtelijke producten, reiniging, onderhoud van parken en plantsoenen en assemblage.

#### *Doelgroepen*

Sociale coöperaties bepalen in principe zelf het doelgroepenbeleid. In de praktijk wordt dit beleid op grofweg twee manieren ingevuld. Sommigen coöperaties bieden werkgelegenheid aan een heterogene groep werknemers, zoals mensen met fysieke en psychische gebreken en laag- en ongeschoolden. Anderen richten zich op specifieke doelgroepen, zoals psychiatrische patiënten, drugs- en alcoholverslaafden, doven en slechthorenden.

Het algemene uitgangspunt is dat coöperaties werk bieden aan personen waar het activerende arbeidsmarktbeleid onvoldoende soulaas voor biedt. Uit een studie naar vijftien sociale ondernemingen komt het volgende beeld van de doelgroep naar voren. Van de werknemers was 56 procent voor indiensttreding langdurig werkloos zonder uitkeringsrechten; veertig procent had als langdurig werkloze deelgenomen aan publiek gefinancierde scholing of re-integratiedienstverlening, en slechts drie procent was doorgestroomd vanuit de reguliere arbeidsmarkt of vanuit het zelfstandige ondernemerschap. Onderstaande tabel geeft aan welke doelgroepen bij de sociale coöperaties werkzaam zijn.

**TABEL 7: Coöperaties die de respectievelijke doelgroepen tewerkstellen in % op het totaal.**

Doelgroepen	% coöperaties
Leden coöperaties	6
Gemengd	21
Fysieke gehandicapten	7
Mentale gehandicapten	6
Drugs- en alcoholverslaafden	4
Psychiatrische patiënten	56
Totaal	100

Bron: Arbeetslivsinstitutet (Nationale Institute for Working Life), 2003.

## 6.2.2 Overheidsbeleid, instrumenten en voorzieningen

De overheid heeft onderzoek laten doen en onderneemt activiteiten om meer bekendheid te geven aan de sociale economie, waaronder sociale coöperaties. Ook zijn er een aantal maatregelen en voorzieningen waarvan de sociale coöperaties bovengemiddeld profiteren. Wij lopen de belangrijkste langs.

### *Informatie, onderzoek en kennisontwikkeling*

In september 2001 heeft de overheid een interdepartementale werkgroep opgericht om op de hoogte te blijven van actuele ontwikkelingen binnen de sociale economie. Voorts gebruikte de regering in 2001 haar EU-voorzittersrol om aandacht te vragen voor de betekenis van de sociale economie voor duurzame sociaal economische groei. Actoren van de sociale economie binnen Europa kwamen toen bij elkaar om kennis uit te wisselen.

In 2001 verzocht de regering het Zweedse instituut voor politieke studies om de sociale economie als een onderzoeksgebied te definiëren. Het instituut ontwikkelde vervolgens een onderzoeksprogramma om systematisch inzicht te krijgen in de maatschappelijke rol die de sociale economie speelt in de Zweedse maatschappij. Het programma moest kennis opleveren om het overheidsbeleid nauwkeuriger af te stemmen op ontwikkelingen binnen de sociale economie.

### *Een prominente rol voor regionale ontwikkelingscentra*

In Zweden zijn op regionaal niveau zogenaamde Coöperatieve ontwikkelingscentra (Koöperatieve Utvecklingscentrum LKU) opgericht. Deze kregen een mandaat van de overheid om ondersteuning te bieden aan de regionale ontwikkeling van bedrijvigheid en ondernemerschap door middel van advies, training en informatie. De ontwikkelingscentra werken nauw samen met de lokale autoriteiten bij het financieren van trainingen en advisering. Ook bestaan er samenwerkingsverbanden met regionale opleidingscentra. De ontwikkelingscentra hebben zich landelijk georganiseerd in de associatie voor coöperatieve ontwikkelingscentra (Föreningen Kooperativ Utveckling). De overheid heeft onlangs het takenveld van de ontwikkelingscentra verbreed. Behalve gratis informatie en het adviseren van startende ondernemingen, gaan de centra ook bestaande ondernemingen begeleiden bij het vinden van geschikt personeel, financiering en het ontwikkelen van commerciële activiteiten. De overheid trekt jaarlijks ongeveer 2,5 miljoen euro (twintig miljoen SEK) uit voor het financieren van de activiteiten van de ontwikkelingscentra. Daarnaast is het budget van de ontwikkelingscentra verhoogd van drie miljoen euro (25 miljoen SEK) in 2002 naar vier miljoen euro (35 miljoen SEK) in 2004.

Naast deze taakverbreding trok de overheid in de periode 2002-2004 3,5 miljoen euro (dertig miljoen SEK) uit voor lokale programma's, gericht op het bevorderen van sociaal ondernemerschap. Deze programma's waren gericht op activiteiten van coöperaties die van belang zijn voor de regionale economische ontwikkeling. De uitvoering van deze programma's was ondergebracht bij de Coöperatieve ontwikkelingscentra.

*Betrekken van lokale overheden*

De nationale overheid moedigt lokale overheden aan om de sociale economie op lokaal niveau te stimuleren. In het laatste Nationale Ondernemingsplan 2007-2013 heeft de Zweedse regering haar voornemens daartoe uiteengezet. Zo worden lokale overheden verzocht om sociale coöperaties te betrekken bij het opstellen van ontwikkelingsplannen voor landelijke gebieden.

*Publiciteitscampagnes*

De overheid geeft door middel van publiciteitscampagnes meer bekendheid aan de sociale economie. Zo was er in 2002 een nationale informatiecampagne om de voordelen van de sociale economie onder de publieke aandacht te brengen. De campagne was gericht op de Coöperatieve ontwikkelingscentra, waaraan startende ondernemers hun ondernemersplannen kunnen voorleggen.

*Bekostiging*

Sociale coöperaties hebben een aantal inkomstenbronnen. Een belangrijke bron is de loonkostensubsidie ofwel de compensatie voor het productiviteitsverlies per werknemer. Bedrijven (dus ook sociale coöperaties) komen in aanmerking voor loonkostensubsidie als zij werknemers plaatsen die afkomstig zijn uit een publiek gefinancierd arbeidsmarktprogramma. De voornaamste overheidsdiensten die kandidaten aanleveren zijn de gemeenten, het gevangeniswezen, de rehabilitatiecentra voor drugsverslaafden en het speciale onderwijs. De overheidsinstantie en het bedrijf bepalen in onderling overleg de financieringsconstructies voor de plaatsing. Er zijn grofweg drie mogelijkheden:

- Conversie van individuele uitkeringen. De werknemers van coöperaties hebben in veel gevallen recht op een uitkering. Voor hen hoeft geen loon te worden betaald.
- Gemeentelijke subsidies voor de tewerkstelling (aanpassingen van de werkplek en begeleiding) of voor het opzetten van de onderneming (startsubsidies).
- Loonkostensubsidie vanuit de overheid ter compensatie van tekortschietende productiviteit van werknemers. Indien de werknemer een permanente beschutte werkplaats nodig heeft omdat diens productiviteit structureel tekort schiet, dan is de subsidie permanent. Kan de werknemer naar verloop van tijd doorstromen naar reguliere arbeid, dan ontvangt het bedrijf voor hem een aflopende loonkostensubsidie.

*Overige inkomstenbronnen van sociale coöperaties zijn:*

- Subsidies van ESF en soms gemeenten voor opstart en –ontwikkelkosten.
- Inkomsten vanuit de verkoop van producten en diensten op de markt en het leveren van rehabilitatie en on-the-job training.
- Sommige gemeenten dekken de kosten voor begeleiding en specifieke faciliteiten of stellen deze gratis ter beschikking.

*Kredietgarantie-instellingen*

De Zweedse overheid erkent dat het midden- en kleinbedrijf bij de start en in de door-groefase oploopt tegen gebrekkige financieringsmogelijkheden. De overheid heeft daarom de oprichting bevordert van zogenaamde kredietgarantie-instellingen. Deze instellingen hebben als taak het financieren van kleinschalige bedrijvigheid in de regio's. Het budget van de overheid voor de kredietgarantie-instellingen is gedurende de periode 2002-2004 verhoogd met 330 duizend euro (drie miljoen SEK). Deze extra gelden werden vooral aangewend om de diensten van de kredietgarantie-instellingen onder de aandacht te brengen bij ondernemers. De kredietgarantie-instellingen zijn bekend met de problematiek van de sociale coöperaties en hebben hun leningsvoorwaarden daarop aangepast.

*Koepelorganisaties*

In Zweden is Skoopi de grootste koepelorganisatie voor sociale coöperaties. Skoopi is opgericht in 2000. Momenteel zijn veertig van de ongeveer honderd sociale coöperaties bij Skoopi aangesloten. Het aantal deelnemende coöperaties is snel groeiende. Het doel van Skoopi is het behartigen van de belangen van sociale coöperaties naar de politiek toe en het bieden van een discussie- en informatieplatform.

De Zweedse overheid heeft daarnaast een netwerk opgericht om op Europees niveau kennis uit te wisselen over de sociale economie. Vertegenwoordigers van de Zweedse ministeries, het Zweeds nationaal agentschap voor regionale en economische ontwikkeling NUTEK en de koepelorganisaties van de sociale economie hebben regelmatig contact met het Europese Sociaal Economische Comité van de Europese Unie. Doel van de bijeenkomsten is om lessen te trekken uit ervaringen in andere EU-lidstaten.

**6.2.3 Ervaringen***Coördinatie*

Door de diversiteit aan doelgroepen waarmee sociale coöperaties werken met uiteenlopende problematiek en handicaps, hebben ze ook te maken met verschillende instanties en autoriteiten. Geen enkele instantie is verantwoordelijk voor de coördinatie of is eindverantwoordelijk voor de ontwikkeling van sociale coöperaties. Instanties en autoriteiten werken met verschillende regels en soms zijn werkwijzen tegenstrijdig. Dit alles is van invloed op de mogelijkheden van sociale coöperaties om werk te creëren voor de doelgroepen. Bijna alle sociale coöperaties beginnen als project. Sommigen verlaten dat stadium nooit en zijn constant bezig met het zoeken naar steun en financiering. Anderen vergaat het beter, maar de behoefte aan een goede coördinatie en ondersteuning is groot.

*Rol van gemeenten*

Veel gemeenten zijn geïnteresseerd in sociale coöperaties als gevolg van de vele informatiebijeenkomsten, conferenties en trainingsprogramma's die in Zweden plaatsvonden. Sommige gemeenten maken gebruik van projectfondsen om de coöpe-

raties te helpen aan startfinanciering en dragen bij aan de kosten voor begeleiding. De sociale coöperaties die er gebruik van maken worden daardoor wel afhankelijk van gemeentelijke regelgeving en de aanwezigheid van commitment bij de politiek. Ook zijn ze afhankelijk van een goede coördinatie en verknopen van beleid door de gemeente. Deze aspecten verlopen niet altijd goed waardoor de continuïteit van het bedrijf uiteindelijk in gevaar kan komen. In de praktijk is het voor gemeenten nog wel eens moeilijk om hun rol bij sociale coöperaties van die bij de eigen gemeentelijke ‘werkplaatsen’ te scheiden, omdat ze veel ondersteuning bieden. Daardoor raken ze soms betrokken bij kwesties die op het bordje van de coöperatie liggen. Het komt ook voor dat sociale coöperaties die niet zo goed draaien worden overgenomen door de gemeente.

#### *Oneerlijke concurrentie*

Sociale coöperaties zijn actief op de markt, samen met andere bedrijven en gemeentelijke ‘werkplaatsen’. Sommige gemeenten denken dat ze sociale coöperaties niet mogen ondersteunen omdat dat leidt tot oneerlijke concurrentie. Wetgeving op dit gebied is echter vooral bedoeld voor bedrijven die een dominante marktpositie hebben. Sociale coöperaties hebben dat vrijwel nooit. Reguliere bedrijven verkrijgen bovendien ook subsidie, bijvoorbeeld voor herstructurering. Gemeenten mogen volgens de eigen regelgeving geen individuele private bedrijven steunen, maar wel organisaties die werkgelegenheid voor kwetsbare groepen genereren. Ze mogen bijvoorbeeld de begeleiding financieren, maar niet de directe bedrijfsvoering. De interpretatie van de regelgeving is ambigu.

## **6.2.4 Resultaten**

### *Omvang*

Het aantal sociale coöperaties is toegenomen van veertig in 1998 naar meer dan honderd in 2003. De gezamenlijke omzet bedroeg in 2003 slechts 6,6 miljoen euro (zestig miljoen SEK). Sociale coöperaties zijn veelal kleine bedrijven. De jaarlijkse omzet van de meeste coöperaties ligt onder de 20.000,- euro.

### *Aantal werknemers*

De sociale coöperaties bieden werkgelegenheid aan ongeveer 1.100 mensen. Per coöperatie werken er gemiddeld zes tot twintig personen.

### *Personeelskosten*

De personeelskosten van de coöperaties hebben vooral betrekking op de plaatsing en begeleiding van werknemers. Het aandeel van de loonkosten op de totale personeelskosten is klein. Slechts twaalf procent van de werknemers ontvangt loon dat bovendien wordt aangevuld met een loonkostensubsidie van de overheid. Maar liefst 63 procent van de werknemers leeft van een uitkering en ontvangt daarmee geen loon. De overige vijfentwintig procent betreft trainees die voor een bepaalde periode een ver-

goeding ontvangen van een arbeidsbureau of het uitvoeringsorgaan van de sociale zekerheid.

### *Effectiviteit*

De overheid gaf in 2006 opdracht voor een onderzoek naar de maatschappelijke opbrengsten van twee sociale coöperaties. Doel van het onderzoek was het verkrijgen van meer zicht op de maatschappelijke betekenis van de sociale coöperaties. In het Nationaal Actie Plan aan de EU stelt de overheid daarnaast dat de uitkomsten van de studie worden gebruikt om het overheidsbeleid ten aanzien van de sociale economie vorm te geven.

Het onderzoek werd uitgevoerd door Nutek. De onderzochte bedrijven zijn *Vägen ut! Kooperativen* en *Basta Arbetskooperativ*. Via afkickprogramma's helpen deze bedrijven mensen van hun verslaving af om ze vervolgens te re-integreren naar reguliere arbeid. Een belangrijk onderdeel van de afkickprogramma's is het verrichten van werk dat wordt gezien als een therapeutisch hulpmiddel om deelnemers sociale en communicatieve vaardigheden bij te brengen. De duur van het afkickprogramma hangt af van de verslavingsproblematiek van het individu en varieert van één tot elf jaar. Gedurende het eerste jaar volgen de deelnemers een door de nationale reclassering gefinancierd re-integratietraject. Vervolgens komen ze in dienst bij het bedrijf of stromen ze door naar de reguliere arbeidsmarkt. Alle deelnemers aan de afkickprogramma's hebben een (crimineel) verslavingsverleden.

De studie stelt dat beide sociale coöperaties een zeer grote maatschappelijke bijdrage leveren:

- Beide coöperaties generen maatschappelijke baten van circa honderdduizend euro (een miljoen SEK) per werknemer per jaar.
- De maatschappelijke baten bestaan uit twee componenten: een daling van publieke uitgaven aan gezondheidszorg, maatschappelijk werk en criminaliteitsbestrijding en een stijging van de productiewaarde binnen de coöperaties.
- Het rapport stelt dat beide coöperaties een rendement kennen van enkele honderden procenten.

De conclusie van de studie is dat de maatschappelijke baten van activering en re-integratie van drugsverslaafden omvangrijk zijn. De baten van het te werk stellen van andere doelgroepen in sociale coöperaties zijn waarschijnlijk minder hoog. De Zweedse overheid heeft de resultaten van de studie breed uitgedragen met als doel de oprichting van sociale coöperaties te stimuleren.

### 6.3 Samenvatting

In Zweden bestaan sociale coöperaties die beschutte arbeid en scholing organiseren voor mensen met psychische, fysieke of sociale beperkingen. De coöperaties bepalen zelf wie in aanmerking komt voor het lidmaatschap en de daaraan verbonden diensten. Het aantal sociale coöperaties is sinds de jaren negentig van de vorige eeuw snel toegenomen tot ongeveer 100 bedrijven medio 2007.

De sociale coöperaties functioneren als aanvulling op de omvangrijke sociale werkvoorziening van Samhal. Zij richten zich op groepen die binnen Samhal moeilijk plaatsbaar zijn zoals psychiatrische patiënten en drugsverslaafden en ontwikkelen activiteiten in regio's waar Samhal niet of nauwelijks aanwezig is. Ook spelen ze een belangrijke rol bij de economische ontwikkeling van achterstandsgebieden.

Sociale coöperaties krijgen in principe dezelfde behandeling van de overheid als het reguliere bedrijfsleven. Er bestaat geen specifieke stimuleringsregeling, noch een voorkeursbehandeling bij de aanbesteding van overheidsopdrachten. Wel ontvangen de bedrijven voor een groot aantal werknemers loonkostensubsidies. Ook trekken ze relatief veel profijt van overheidskredieten voor de economische ontwikkeling van landelijke achterstandsgebieden. Tot slot heeft de overheid diverse activiteiten ondernomen om meer bekendheid te geven aan de sociale economie, waaronder sociale coöperaties. Bijzonder is dat de overheidssubsidies en -kredieten die sociale coöperaties ontvangen nauwelijks ten koste gaan van de autonomie van sociale coöperaties. Meer dan de helft van de werknemers in deze bedrijven ontvangt geen loon, maar werkt met behoud van uitkering.

### 6.4 Bronnen

#### *Literatuur*

- Arbetslivinstitutet (2003) Social work co-operatives –a part of the co=operative movement and the social economy.
- Carlberg A (2001). The social economy, the dynamics of the social economy example of Basta arbetkooperativ. Nykvarn.
- EMES (2004). Work Integration Social Enterprises in Sweden WP no. 04/02.
- EMES (2005). National Profiles of Work Integration Social Enterprises Sweden WP no. 02/08.
- Göteborg University (2006). Vägen ut! Showed the way in. Department of social work. Göteborg.
- Laurelii E. Social work co-operatives. A part of the co-operative movement and the social economy. Arbetslivsinstututet, 2003.
- Ministry of Culture (2000). The social economy – a third sector for prosperity democracy and growth? Stockholm.
- Ministry of industry, employment and communications (2006). Sweden's National

- Program for entrepreneurship 2007-2013. Stockholm.
- Nilsson I & Wadeskog A (2006). From the public perspective, an introduction to Socioeconomic reports. NUTEK.
  - Regeringskansliet Sverig (2002). Social economy- a follow up of the Swedish Government Offices work on the social economy. Stockholm.
  - Regeringskansliet (2001). Social economy, a report on the Swedish government Offices work on a new concept. Stockholm.
  - Regeringskansliet (2003). Sweden's action plan against poverty and social exclusion 2004-2005. Stockholm,
  - Skoopi (2004). Presentation of Skoopi – the Swedish social cooperatives interest organisation.
  - Stryjan Y (2006). 'Sweden: social enterprises within a universal welfare model', in: Marthe Nyssens, Social Enterprise. At the crossroads of market, public policies and civil society. Londen / New York, Routledge, 206-221.
  - Swedish government office (2003). Sweden's action plan against poverty and social exclusion 2003 -2005. Stockholm.

#### *Websites*

- [www.skoopicoop](http://www.skoopicoop)

#### *Respondenten*

- Yohanan Stryjan, hoogleraar bedrijfseconomie aan de Södertörn Hogeschool te Stockholm.
- Eva Laurelii, Göteborgs Universitet Institutionen för Arbetsvetenskap, Göteborg.



## 7 Samenvatting en conclusies

### 7.1 Bevindingen op hoofdlijnen

#### 7.1.1 Sociale ondernemingen in het buitenland

In dit rapport doen we verslag van een TNO onderzoek naar vormen van sociaal ondernemerschap en de rol van de overheid in vijf landen: Duitsland, Groot-Brittannië, België, Italië en Zweden. De focus in het onderzoek ligt op zogenaamde work integration social enterprises: particuliere initiatieven waarbij ondernemers voor eigen rekening en risico een bedrijf voeren met als belangrijke missie het naar vermogen inzetten van mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie.

In de vorige vijf hoofdstukken hebben we per land globaal de achtergrond, het overheidsbeleid en de relevante ontwikkelingen beschreven. Per land zijn we tevens ingegaan op de sociale ondernemingen en de beleidsmaatregelen waar ze gebruik van (kunnen) maken. In sommige landen bestaan verschillende soorten sociale ondernemingen. Per land kozen we dan voor de meest interessante bedrijfsvorm (private initiatieven, stimulerend overheidsbeleid). Onderzocht zijn:

- Duitsland: Integrationsfirmen, commerciële ondernemingen die gehandicapte mensen op de reguliere arbeidsmarkt re-integreren door werkverschaffing. Bij Integrationsfirmen heeft minimaal vijftientig procent van de medewerkers een handicap, maar niet meer dan vijftig procent.
- Groot-Brittannië: sociale firma's, bedrijven met minimaal vijftientig procent 'doelgroepwerknemers', die alle werknemers een vast contract bieden en minstens vijftig procent van de omzet uit de verkoop van goederen en/of diensten halen.
- België: invoegbedrijven, bestaande of startende bedrijven die banen creëren voor een bepaald aantal laaggeschoolde langdurig werklozen en die tevens maatschappelijk verantwoord ondernemen.
- Italië: coöperaties voor arbeidsintegratie (type B) die beschutte werkplekken creëren voor moeilijk inzetbare personen en on the job training organiseren voor werklozen om de doorstroming naar het reguliere bedrijfsleven te bevorderen.
- Zweden: sociale coöperaties waar mensen met psychische, fysieke of sociale beperkingen beschutte arbeid verrichten, scholingstrajecten volgen en werkervaring opdoen.

Als we kijken naar de ons omringende landen dan valt op dat er zowel in Duitsland, Groot-Brittannië, België, Italië als in Zweden sociale ondernemers zijn die werk creëren voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. Deze ondernemers opereren in verschillende branches, maar wel onder de noemer van sociale onderneming of sociale economie. In alle vijf de landen zijn er koepelorganisaties die de bedrijven ondersteunen en een stem geven. En in alle vijf landen is er overheidsbeleid – zij het

in uiteenlopende vorm – om sociaal ondernemerschap te stimuleren en/of te faciliteren. De vijf landen zijn niet zozeer interessant vanwege de omvang van de sociale economie of het aantal werkplekken dat de sociale ondernemingen creëren, als wel vanwege de variatie aan overheidsmaatregelen, de ervaringen daarmee en de inspiratie die de bedrijven en maatregelen opleveren voor Nederland.

Bijzonder aan de bedrijven die wij in de meeste landen zijn tegengekomen is hun streven om te opereren als een private onderneming en alle werknemers een marktconform salaris en een vast contract te geven. Soms stuurt de overheid daarop aan; soms kiezen bedrijven er zelf voor. Ook werken bij de meeste bedrijven doelgroepen en gewone werknemers samen. De verhoudingen zijn dan eenderde-tweederde of fifty-fifty. Deze mix bevordert de integratie van gehandicapten en langdurig werklozen in een zo regulier mogelijke werkomgeving en vergroot de kans op een financieel gezond en concurrerend bedrijf. Het zijn geen SW-bedrijven, maar ook geen bedrijven waarbij het maken van winst voorop staat en alleen werknemers die daarbij passen welkom zijn. Bij deze bedrijven wordt het werk aangepast aan de mens, maar is het economische doel minstens zo belangrijk. Een financieel gezond bedrijf is immers voorwaarde om het sociale doel te realiseren.

### 7.1.2 Maatregelen

In alle vijf de landen verlenen overheden op de één of andere manier steun aan sociale ondernemingen. De verschillen zijn te groot om in deze verkenning te komen tot een gesystematiseerde analyse en landenvergelijking. In elk land is de context waarbinnen de bedrijven zich ontwikkelen anders. Stimulerend overheidsbeleid vindt niet altijd plaats in het kader van arbeidsmarktbeleid, maar is bijvoorbeeld gericht op ondersteuning van het MKB, economische ontwikkeling op het platteland of sociale ondernemingen in het algemeen. De voorwaarden voor compensatie van meerkosten en de bedrijfsvormen die voor ondersteuning in aanmerking komen lopen eveneens per land uiteen. Soms richten initiatiefnemers van de bedrijven zich op een specifieke doelgroep, zoals gehandicapten of langdurig werklozen, soms op een combinatie van doelgroepen. Soms stimuleert de overheid met wet- en regelgeving het opzetten van dit soort bedrijven, soms organiseren de bedrijven zichzelf en leidt een gerichte lobby en onderlinge uitwisseling tot groei en professionalisering.

Het beleid om sociaal ondernemerschap te stimuleren en te faciliteren is vaak nog in ontwikkeling, en nergens is het volgens vertegenwoordigers van de koepelorganisaties ideaal. Maar alles bij elkaar levert het onderzoek wel een groot aantal interessante maatregelen op, waarvan we de meeste in Nederland niet kennen. De uiteenlopende maatregelen zijn terug te voeren op de volgende vier typen:

- Financiële compensatie voor meerkosten en lagere productiviteit.
- Ondersteuning en advisering.
- Verbeteren bekendheid en imago.
- Specifieke rechtsvorm of wettelijke erkenning.

In schema 4 hebben we per land de bestudeerde bedrijfsvorm, doelgroep(en), afstand tot de arbeidsmarkt van de doelgroepen (groot, minder groot) en de belangrijkste maatregelen waar de bedrijven gebruik van maken op een rij gezet. Een interessante maatregel die sommige landen nemen om ook ‘gewone’ werkgevers hun verantwoordelijkheid te laten nemen is daarnaast de instelling van een quotumverplichting. In Duitsland worden daarmee tevens financiële middelen verkregen om Integrationsfirmen te ondersteunen.

**SCHEMA 4: Overheidsmaatregelen ter stimulering van sociale ondernemingen.**

Land	Private initiatieven	Doelgroepen	% doelgroepen op totale personeel	Belangrijke voorzieningen overheid
Duitsland	Integrationsfirmen	Gehandicapten (grote afstand tot de arbeidsmarkt)	25 – 50	Sozialgestzbuch met quotumregeling Compensatie meerkosten en loonkosten Extra voorzieningen in Bundesländer
Groot-Brittannië	Social firms	Gehandicapten en langdurige werklozen (grote afstand)	≥ 25	Speciale rechtsvorm Advisering via regionale ondernemingsstructuur MKB Bevordering imago bedrijven Hulp bij aanbesteden
België (Vlaanderen)	Invoeg-bedrijven	Langdurige werklozen (overbrugbare afstand)	± 50	Tijdelijke compensatie meerkosten en loonkosten Regionale startcentra Financieringsfondsen Coaches Bevorderen imago bedrijven
Italië	Coöperaties type B	Gehandicapten en langdurige werklozen (grote afstand)	≥ 30	Wettelijke erkenning Vrijstelling premiebetaling sociale zekerheid Voorrang bij publieke aanbestedingen
Zweden	Sociale coöperaties	Gehandicapten en langdurige werklozen (grote afstand)	100	Loonkostensubsidies Kredieten voor economische ontwikkeling Voorlichting en advies via reguliere structuur

*Financiële compensatie voor meerkosten en lagere productiviteit*

Om te voorkomen dat de inzet van doelgroepen ten koste gaat van het bedrijfsresultaat hebben sociale ondernemingen behoefte aan een compensatie van de meerkosten en de lagere productiviteit van de werknemers. Meerkosten zijn bijvoorbeeld kosten aan extra begeleiding, aanpassingen op de werkplek, onverwachte uitval van personeel en extra administratieve rompslomp. Een tegemoetkoming in de loonkosten is nodig om de lagere productiviteit van de werknemers te compenseren. Instrumenten of voorzieningen waarmee de omvang van de meerkosten en de loonkosten op een objectieve wijze en in onderlinge samenhang vastgesteld worden, zijn wij in de vijf landen niet tegengekomen. In dit opzicht kan de Nederlandse uitvoeringspraktijk nauwelijks lering trekken uit de buitenlandse ervaringen.

In de meeste landen krijgen de sociale ondernemingen voor slechts een gedeelte van de loonkosten een compensatie (loonkostensubsidie) en verschillen de mogelijkheden per doelgroep en soms ook per type sociale onderneming. Alleen de Integrationsfirmen in Duitsland komen in aanmerking voor een breed pakket aan tegemoetkomingen: startfinanciering, loonkostensubsidies, begeleiding en aanpassingen van machines en werkplekken. Italië houdt er een bijzonder systeem op na. De meerkosten en de loonkosten worden daar indirect gecompenseerd door de coöperaties vrij te stellen van premiebetaling voor de sociale zekerheid.

*Ondersteuning en advisering*

In alle vijf de landen bestaat een infrastructuur voor professionalisering en advisering van sociale ondernemingen. Zo zijn er koepelorganisaties die de belangen van de aangesloten bedrijven behartigen richting de politiek, die onderlinge uitwisseling organiseren en innovatieve projecten opzetten. Deze organisaties zorgen ervoor dat ondernemers niet steeds opnieuw het wiel hoeven uit te vinden. Ze staan aan de wieg van nieuwe bedrijfsconcepten zoals franchising om het sociaal ondernemen te vergemakkelijken. Soms draagt de overheid ook een steentje bij, bijvoorbeeld door de (oprichting van een) koepelorganisatie financieel te steunen.

*Andere initiatieven vanuit de overheid zijn:*

- Organiseren van en/of financieel bijdragen aan ondersteuning en advies. In Vlaanderen financiert de overheid regionale startcentra en speciale adviesbureaus voor bedrijven in de sociale economie. Groot-Brittannië investeert in expertise over sociale ondernemingen bij de reguliere ondersteunende structuren voor economische ontwikkeling.
- Investeringsfonds(en) en kredietgaranties. Het verkrijgen van financiering is een algemeen probleem voor sociale ondernemingen. In België (Vlaanderen) en Groot-Brittannië draagt de overheid daarom bij aan investeringsfondsen speciaal voor deze bedrijven. In Groot-Brittannië zijn deze fondsen overigens alleen bedoeld voor social enterprises die publieke diensten leveren. In Zweden trekken de sociale coö-

peraties veel profijt van overheidskredieten voor de economische ontwikkeling van landelijke achterstandsgebieden.

- Voorrang en/of hulp bij aanbestedingen. Voorrang bij aanbesteden is in opkomst als manier om sociale ondernemingen te helpen bij het binnenhalen van voldoende opdrachten. Toch is sociaal aanbesteden nog niet in alle landen ingevoerd omdat het gevoelig ligt. Alleen in Italië is er landelijk beleid, maar dit gaat gepaard met een felle discussie over valse concurrentie. In België (Vlaanderen) wordt gemeenten aangeraden om bij aanbestedingen de clausule ‘sociale voorkeur’ te gebruiken, waarmee bedrijven in de sociale economie voorrang krijgen bij aanbestedingen. Groot-Brittannië laat de mogelijkheden onderzoeken.

#### *Verbeteren bekendheid en imago van sociale ondernemingen*

Acties om het imago van sociale ondernemingen te verbeteren zijn in twee opzichten van belang. Op de eerste plaats kunnen deze acties ertoe leiden dat meer mensen zich gaan oriënteren op de mogelijkheid om zelf een sociale onderneming op te zetten. Ook reguliere werkgevers kunnen er door geïnspireerd raken om werk te bieden voor doelgroepen. Op de tweede plaats raken de sociale ondernemingen door acties om hun imago te verbeteren meer bekend bij het publiek, met als mogelijk gevolg ook meer klandizie.

België (Vlaanderen) en Groot-Brittannië verspreiden actief de mogelijkheid van sociaal ondernemen als interessant carrièreperspectief bij studenten en mensen die overwegen een eigen zaak te beginnen. Dit gebeurt onder andere door lessen op middelbare scholen en universiteiten, door het uitloven van prijzen voor goede ondernemingsplannen en een jaarlijkse dag of zelfs week van de sociale economie waar succesvolle ondernemers in het zonnetje worden gezet. Ook wordt onderzoek gedaan naar best practices, voorbeelden van samenwerking tussen reguliere en sociale ondernemingen, de omvang, impact en het maatschappelijk rendement van sociale economie. De resultaten worden vervolgens gebruikt bij gerichte communicatie in de media over sociale ondernemingen.

#### *Specifieke rechtsvorm of wettelijke erkenning*

Speciale voordelen of compensaties voor meerkosten worden in diverse landen gekoppeld aan een specifieke rechtsvorm voor sociale ondernemingen of een wettelijke erkenning. In Groot-Brittannië en België (Vlaanderen) bestaan respectievelijk de Community Interest Company en de Vennootschap met Sociaal Oogmerk (VSO). In Italië bestaat de mogelijkheid van een wettelijke erkenning door de overheid. Een speciale rechtsvorm of wettelijke erkenning verschaft de bedrijven een formele status van sociale onderneming met een positieve uitstraling. De voordelen lopen verder uiteen per land. De Community Interest Company maakt het bijvoorbeeld makkelijker om een bedrijf op te zetten.

Soms kunnen bedrijven aanspraak maken op een compensatie voor meerkosten, gratis ondersteuning en advies en een vrijstelling van belasting- of premieheffing. De

erkenning gaat dan samen met het formuleren van specifieke instroomcriteria door de overheid, zoals in Duitsland, België en Italië. De doelgroepen waar de bedrijven zich op richten, lopen daardoor per land uiteen. Soms moeten de bedrijven ook aan andere voorwaarden voldoen, bijvoorbeeld met betrekking tot de verhouding regulier personeel – doelgroepen, de verplichting eventuele winst weer in het bedrijf of de samenleving te investeren, en de conditie dat zij maatschappelijk verantwoord dienen te ondernemen.

### 7.1.3 Effectiviteit

Tabel 8 geeft op basis van OECD-data een overzicht van de kosten en opbrengsten van overheidsmaatregelen die zich richten op het bevorderen van de werkgelegenheid van gehandicapten in de vijf onderzochte landen en Nederland. In de tabel worden maatregelen buiten beschouwing gelaten waarmee sociale ondernemingen worden ondersteund om werkgelegenheid te creëren voor andere doelgroepen (zoals langdurig werklozen), die gericht zijn op het verbeteren van het imago van de bedrijven, op het geven van specifieke ondersteuning en advisering of op het verbeteren van de economische structuur in achterstandsgebieden.

In welke landen is het overheidsbeleid volgens tabel 8 het meest effectief? Zetten we de overheidsuitgaven (A) en de participatie aan overheidsmaatregelen (B) tegen elkaar af, dan krijgen we een indruk van de verhouding tussen kosten en baten van de werkgelegenheidsvoorzieningen in de verschillende landen. In Groot-Brittannië, Italië en België blijken per procentpunt Bruto Binnenlands Product (BBP) aan overheidsuitgaven aanmerkelijk meer gehandicapten te profiteren van de bijbehorende beleidsmaatregelen dan in Duitsland, Zweden en Nederland. Hieruit kunnen wij voorzichtig afleiden dat de overheidsmaatregelen in Groot-Brittannië, Italië en België (kosten) effectiever zijn dan in Duitsland, Zweden en Nederland. Het gaat om de zogenaamde bruto-effectiviteit omdat er geen rekening wordt gehouden met de toegevoegde waarde van beleidsmaatregelen.

Tabel 8 maakt bovendien duidelijk dat de Nederlandse overheid veruit het hoogste percentage BBP besteedt aan beschutte arbeidsplaatsen voor Wsw-geïndiceerden, terwijl de overheidsbesteding aan voorzieningen voor doorstroom naar reguliere arbeid, zoals begeleid werken en detachering, ver achter blijft bij de vijf onderzochte landen.

**TABEL 8: Beleid ter bevordering van de werkgelegenheid van gehandicapten in de vijf landen en Nederland (2004/05).**

## A. Overheidsuitgaven beleidsmaatregelen in % van het BBP.

	Reguliere arbeid (w.o. begeleid werken en detachering)	Beschutte arbeid	Re-integratie & scholing	Totaal
Groot-Brittannië	0,01	0,01	0,01	0,02
Italië	0,01			0,01
België				0,11
Duitsland	0,01		0,13	0,15
Zweden	0,24	0,20		0,43
<b>Nederland</b>		<b>0,45</b>	<b>0,11</b>	<b>0,56</b>

## B. Participatie aan beleidsmaatregelen in % van de beroepsbevolking.

	Reguliere arbeid (w.o. begeleid werken en detachering)	Beschutte arbeid	Re-integratie & scholing	Totaal
Groot-Brittannië	0,08	0,02	0,33	0,50
Italië	0,08			0,08
België				0,65
Duitsland	0,05		0,34	0,42
Zweden	1,20	0,61		1,81
<b>Nederland</b>		<b>1,17</b>	<b>0,94</b>	<b>2,11</b>

Bron: OECD, employment outlook, 2006.

Het is de vraag in welke mate de sociale ondernemingen uit ons onderzoek bijdragen aan de effectiviteit van het overheidsbeleid. Effectiviteit dient gerelateerd te worden aan een concreet doel. Overheden streven echter meestal verschillende doelen tegelijk na waardoor de effectiviteit van maatregelen vaak op verschillende wijze geïnterpreteerd kan worden. Ondanks dit voorbehoud is het goed mogelijk dat er een positief verband bestaat tussen de effectiviteit van het overheidsbeleid en de mate waarin sociale ondernemingen opereren zonder of met een beperkte overheidssteun (zoals in Italië en Groot-Brittannië), dan wel prioriteit geven aan de doorstroming van doelgroepen naar reguliere arbeid (zoals de invoegbedrijven in België). Er kan bovendien

sprake zijn van deadweight loss in de zin dat doelgroepen ook zonder overheidssubsidies kunnen participeren. Overheidssteun kan ook leiden tot verstoringen van de marktwerking en tot verdringing, waardoor doelgroepen als het ware rondgepompt worden.

Soortgelijke verbanden tussen overheidsbeleid en particuliere initiatieven in de sociale economie kunnen we alleen aantonen door onderzoek te doen naar de toegevoegde waarde ofwel de netto-effectiviteit van deze initiatieven. Daarbij kunnen verschillende effecten aan de orde komen, zoals het bedrijfsresultaat, de (arbeids)productiviteit, het aantal banen voor doelgroepen, de ontwikkeling van competenties en de doorstroom van doelgroepen naar regulier werk of afbouw van loonkostensubsidie.

#### *Maatschappelijke baten*

Bedrijven in de sociale economie kunnen ook effectief zijn doordat zij maatschappelijke baten opleveren. Werk kan namelijk positieve neveneffecten hebben, bijvoorbeeld op factoren zoals gezondheid, taalvaardigheid, zelfbeeld, sociale vaardigheden, netwerk, huisvesting en financiële situatie. Activiteiten van sociale ondernemingen kunnen tevens positieve effecten hebben op de directe omgeving van de werknemers en de wijk. De onderzoeksmethoden om deze effecten goed te kunnen bepalen zijn echter nog in ontwikkeling. Toch zijn er in Duitsland en België (Vlaanderen) aanwijzingen dat investeringen in particuliere initiatieven (Integrationsfirmen en invoegbedrijven) grotere maatschappelijke baten opleveren dan andere werkvormen, zoals de sociale werkvoorziening. In verschillende landen wordt onderzoek gedaan naar de social return on investment (SROI) en zijn er casestudies van individuele bedrijven met positieve resultaten. Tevens zijn er concrete aanwijzingen dat ondersteunende voorzieningen als startcentra, startfinanciering en actieve koepelorganisaties een positief effect hebben op de groei van het aantal sociale ondernemingen.

Over zowel de netto-effectiviteit als over de maatschappelijke baten hebben we enige informatie gevonden op het niveau van bedrijven of bedrijfstype. Onderzoeken waarin de effecten in onderlinge samenhang zijn onderzocht, ontbreken niettemin.

#### **7.1.4 Ontwikkelingen**

Onze Europese oriëntatie laat zien dat er grote verschillen zijn tussen de vijf landen. Maar er zijn ook overeenkomsten. Een belangrijke overeenkomst is de opkomst van het activerende arbeidsmarktbeleid in de jaren negentig. Deze ontwikkeling ging in veel landen gepaard met bezuinigingen op gesubsidieerde arbeid en meer nadruk op doorstroom naar regulier werk. Ook voor Nederland is dit een bekende ontwikkeling. Re-integratiebedrijven kwamen op, terwijl sociale ondernemingen met veel werknemers op een gesubsidieerde baan het moeilijk kregen.

Het activerende arbeidsmarktbeleid bood echter onvoldoende soelaas voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. In veel landen ontwikkelt de arbeidsparticipatie van gehandicapten en langdurig werklozen zich aanzienlijk ongunstiger dan de arbeidsparticipatie van de totale beroepsbevolking. Ook in het buitenland is men



daarom op zoek naar oplossingen voor deze groepen. Vaak gaat dit samen met een hernieuwde aandacht voor sociale ondernemingen en gesubsidieerde arbeid. In sommige landen wordt daarbij tevens een relatie gelegd met vernieuwing van de sociale werkvoorziening, zoals meer begeleid werken in het reguliere bedrijfsleven. Ook het vereenvoudigen van beleid en ontschotten van voorzieningen voor verschillende doelgroepen staat in sommige landen op de agenda.

Sociale ondernemingen hadden het de afgelopen jaren niet gemakkelijk, maar konden zich mede dankzij Europese middelen wel verder professionaliseren. In combinatie met ontwikkelingen bij reguliere bedrijven zoals maatschappelijk verantwoord ondernemen, wervingsproblemen en outsourcing zijn momenteel innovatieve vormen van samenwerking in opkomst. Bedrijven hevelen delen van de productie en soms zelfs hele productielijnen over naar sociale ondernemingen, of halen juist doelgroepen in huis voor bepaalde opdrachten. Een andere ontwikkeling die we in veel landen zien is de toenemende aandacht voor sociale inclusie en de aanpak van problemen in achterstandsgebieden, zoals de wijk en het platteland. Ook hier wordt steeds meer een relatie gelegd met het stimuleren van private initiatieven in de sociale economie.

## 7.2 De lessen voor Nederland

Ook in Nederland kennen we sociale ondernemingen. Een verschil met het buitenland is dat ze bij ons niet onder één en dezelfde noemer/naam herkenbaar in de markt opereren. In de meeste gevallen is er bij de sociale ondernemingen in Nederland ook geen sprake van een bewuste mix van doelgroepen en reguliere werknemers op de werkvloer. Nederlandse sociale ondernemingen lijken meer op SW-bedrijven, met als groot verschil uiteraard dat het particuliere initiatieven zijn zonder overheidssteun. Voor de Nederlandse verhoudingen zou een vermenging op de werkvloer van doelgroepen en gewone werknemers, zoals we in sommige landen zien, al een revolutionaire verandering betekenen die aansluit bij de gewenste arbeidsintegratie in een zo regulier mogelijke werkomgeving. Een interessante vraag is hoe zo'n verandering het beste tot stand kan komen. Via speciale regelgeving voor sociale ondernemingen en/of via een meer generiek stimulerend beleid gericht op alle bedrijven?

### 7.2.1 Beleidscontext

Voordat we bepaalde maatregelen in Nederland gaan invoeren, is het van belang om de beleidscontext in ogenschouw te nemen. Aan de maatregelen in de verschillende landen liggen namelijk grofweg twee beleidskeuzen ten grondslag: een generieke en een segmenterende. Bij een generieke beleidskeuze streven overheden naar een volwaardige positie van mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie in het reguliere bedrijfsleven. Bij een segmenterende beleidskeuze stimuleren ze de werkgelegenheid van doelgroepen in een speciaal daarvoor ingerichte omgeving. Beide beleidskeuzen hebben voor- en nadelen.

De generieke beleidskeuze heeft als voordeel dat een relatief groot gedeelte van de mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt komt te werken in het reguliere bedrijfsleven. Nadeel is echter dat relatief veel moeilijke gevallen permanent werkloos blijven omdat zij op de reguliere arbeidsmarkt geen kans maken. De segmenterende beleidskeuze heeft als voordeel dat ook de moeilijker te plaatsen personen aan het werk komen in de bedrijven die speciaal voor hen zijn ingericht. Nadeel is dat het bestaan van dergelijke bedrijven een rechtvaardiging kan zijn om deze doelgroepen als geheel buiten te sluiten van de reguliere arbeidsmarkt.

Hoewel de meeste Europese landen zowel een generiek als een segmenterend beleid kennen, slaat de balans per land vaak door naar de ene of de andere richting. In landen zonder sociale werkvoorziening zoals Italië, of waar deze van geringe omvang is zoals Groot-Brittannië, ligt de nadruk op het generieke beleid. Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt krijgen ondersteuning om reguliere arbeid te vinden, terwijl sociale ondernemingen worden aangespoord om zoveel mogelijk te opereren als reguliere bedrijven. In landen met een omvangrijke sociale werkvoorziening, zoals Zweden en Nederland, bestaat er een grotere segmentering op de arbeidsmarkt. Grote groepen gehandicapten werken in deze landen voor langere tijd in beschutte arbeid. De doorstroming vanuit de sociale werkvoorziening naar het reguliere bedrijfsleven blijft gering, ondanks pogingen om dit te verbeteren door middel van begeleid werken bij reguliere bedrijven. Maar ook in deze landen vallen er groepen buiten de boot, bijvoorbeeld doordat ze niet in aanmerking komen voor de sociale werkvoorziening.

### 7.2.2 Aanbevelingen

De Nederlandse regering wil tweehonderd duizend mensen met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt extra aan de slag krijgen. Naast de invoering van werk/brugbanen, bereidt zij daartoe een fundamentele herbezinning voor op de Wsw. Gemeenten en het bedrijfsleven krijgen daarbij wellicht meer ruimte om werkgelegenheid voor deze doelgroep te organiseren. Op basis van het onderzoek hebben we een aantal aanbevelingen geformuleerd om sociale ondernemers en andere werkgevers te stimuleren en te faciliteren bij het creëren van werk voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie.

#### *Uitbouwen generiek werkgelegenheidsbeleid*

Op dit moment bestaat er eigenlijk alleen voor SW-bedrijven een goede regeling om structureel met een afgebakende doelgroep te werken. Er kunnen meer werkplekken gecreëerd worden als alle bedrijven ondersteuning krijgen om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt langdurig in te zetten. Het is belangrijk dat daarbij niet de beleidsdoelstellingen van de overheid centraal staan, maar de behoefte aan ondersteuning in de markt. Dit voorkomt dat sociale ondernemingen om beleid “heen gevouwen” worden en geen ander bestaansrecht hebben dan het overheidsbeleid. Voor Nederland is het dus een belangrijke uitdaging om het generieke werkgelegenheidsbeleid uit te bouwen.

*Uniforme regeling voor compensatie van meerkosten en productiviteitsverlies*

Belangrijk bij het uitbouwen van een generiek werkgelegenheidsbeleid is een goede regeling voor de compensatie van de meerkosten en achterblijvende productiviteit voor alle doelgroepen waar elke werkgever een beroep op kan doen. Werkgevers kunnen er dan voor kiezen om een aantal mensen uit doelgroepen in te zetten of zelfs alleen maar met doelgroepen te werken. Niet elke werkgever zal zich daartoe aangesproken voelen, en niet elk bedrijf zal zich daartoe lenen. Waar het om gaat is dat het inzetten van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt mogelijk wordt, zonder dat de werkgever er al te veel op hoeft toe te leggen.

*Sociaal aanbesteden en inkopen*

Overheden zijn vaak belangrijke klanten van het bedrijfsleven. Hierdoor hebben zij de mogelijkheid om ook opdrachten te regelen voor sociale ondernemingen. Zo kunnen overheden bij aanbestedingen van potentiële opdrachtnemers verlangen dat een deel van de werkzaamheden wordt verricht door mensen uit een bepaalde doelgroep. Overheden kunnen ook andere partijen en burgers stimuleren om klant te worden bij bedrijven in de sociale economie, waaronder sociale ondernemingen. Tevens is het een taak van de overheid om te zorgen voor een heldere regelgeving en informatie, zodat discussies over oneerlijke concurrentie geen kans krijgen.

*Bevorderen netwerkvorming en samenwerking*

Reguliere bedrijven, sociale ondernemingen en ook SW-bedrijven kunnen veel meer en beter samenwerken. In de vijf onderzochte landen werken reguliere bedrijven en sociale ondernemingen vaak effectief samen bij de productie van goederen en diensten, het creëren van werkplekken voor doelgroepen en het uitwisselen van specifieke expertise. Samenwerking biedt bovendien mogelijkheden om conflicten over concurrentievervalsing bij te leggen of te voorkomen. De overheid kan innovatieve vormen van samenwerking bevorderen door te laten zien wat er allemaal mogelijk is (good practices) en door partijen met elkaar in contact te brengen. Het faciliteren van leernetwerken of kennisringen is ook een goede manier om ervaringen en expertise uit te wisselen.

*Organiseren van financieringsmogelijkheden, ondersteuning en advies*

Hoewel er in Nederland veel instanties zijn voor financiering, ondersteuning en advies aan bedrijven, kunnen (startende) sociale ondernemers en werkgevers die een substantieel aantal mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt willen inzetten vrijwel nergens terecht. Reguliere banken zijn vaak huiverig en bij de Kamer van Koophandel en adviesbureaus voor bedrijven is meestal geen deskundigheid aanwezig over sociaal ondernemen en/of het werken met doelgroepen. Er zijn verschillende mogelijkheden om de benodigde financiering en ondersteuning te organiseren, bijvoorbeeld via de reguliere kanalen waar bedrijven ook voor andere zaken terecht kunnen. Maar de overheid kan ook gespecialiseerde ondersteuning faciliteren en het starten van een sociale onderneming met een speciale financieringsmaatregel stimuleren.

### *Communicatiestrategie*

Een belangrijk onderdeel van stimulerend overheidsbeleid is een gerichte communicatie over sociaal ondernemerschap en de mogelijkheden om als bedrijf werk te bieden aan een substantieel aantal mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. De communicatie kan zich richten op het verbeteren van de bekendheid en het imago van dit soort bedrijven én op het stimuleren van potentiële sociale ondernemers of werkgevers om ook met doelgroepen te gaan werken.

### *Nader onderzoek*

Een overheid die sociaal ondernemen wil stimuleren en daarover wil communiceren, moet weten waar ze het over heeft. Hoeveel sociale ondernemingen zijn er eigenlijk in Nederland, hoeveel mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie werken er in deze bedrijven en op welke basis? Wat is er volgens de bedrijven nodig om de sector te laten groeien? Welke aanpak en ondersteunende structuur past het beste bij de Nederlandse context? Wat is het (maatschappelijk) rendement van de sociale economie en wat betekent dat voor de beleidsdoelen? Aan de hand van dit soort informatie kan de overheid gericht beleid ontwikkelen om sociaal ondernemen in Nederland op de kaart te zetten.