

Waarom Sociaal ondernemen?

A KOSTENBESPARING

Hier wordt gekeken naar het laten uitvoeren van (eenvoudige) taken door goedkopere arbeidskrachten. Mensen die in het doelgroepenregister zitten brengen vaak meerdere mogelijkheden voor financiële compensatie en subsidie met zich mee. Begeleiden en inwerken kan deels worden overgenomen door een jobcoach.

Wat levert het u op:

1. besparing op loonkosten door goedkoper personeel aan te nemen, hoogte loonkosten op basis van prestatie
2. gebruik maken van bestaande regelingen
3. een jobcoach draagt bij aan inwerken en ondersteunt werknemer en collega's in de omgang met elkaar

B MVO-BELEID

Werkgevers willen maatschappelijk verantwoord ondernemen. De verantwoordelijkheid om ook mensen met een arbeidsbeperking een werkplek te gunnen binnen het bedrijf, past goed in dit streven. Inclusief ondernemen wordt in aantal gevallen gekozen als bewuste invulling van het maatschappelijke profiel van MVO of opgenomen als expliciete missie van een organisatie. Het plaatsen van een medewerker met een arbeidsbeperking geeft werkgevers zelf veel voldoening. Deze voldoening is bepalend voor de intrinsieke motivatie van ondernemers.

Wat levert het u op:

1. goed gevoel bij ondernemer en collega's dat er aan MVO gedaan wordt
2. bedrijf wordt aantrekkelijk om voor te werken of om mee samen te werken
3. diversiteit leidt tot grotere tevredenheid en productiviteit



C BETER BEDRIJFSIMAGO

Een imago als maatschappelijk betrokken ondernemer trekt nieuwe opdrachtgevers aan en bindt bestaande klanten. Het plaatsen van medewerkers met een arbeidsbeperking verbetert het bedrijfsimago positief. Er is vaak sprake van een gunfactor voor bedrijven waarin ook mensen met een arbeidsbeperking hun talent kunnen benutten. Daarbij biedt het commercieel voordeel wanneer social return als eis wordt gesteld of geldt als pluspunt bij overheidsaanbestedingen. In dit adviestraject bestaat ook de optie voor ondersteuning richting een PSO-certificaat of toetreding tot het Register van de Code Sociale Ondernemingen. Meer informatie hierover vindt u op een aparte informatiekaart.

Wat levert het u op:

1. profilering als sociale onderneming, verbetering imago
2. mogelijkheden van SROI benutten, goedkoper en eenvoudiger meedoen met aanbestedingen
3. bedrijf wordt aantrekkelijk om voor te werken of om mee samen te werken

D INNOVATIEKRACHT

Werknemers met een arbeidsbeperking brengen beschikken vaak ook over uniek ontwikkelde talenten, waarvan organisaties dankbaar gebruik van maken. Door te kijken naar de talenten van mensen met een arbeidsbeperking, kan er nieuwe business worden ontwikkeld. Bijvoorbeeld mensen met een visuele beperking die beter luisteren en daardoor heel goed in een callcenter functioneren. Of mensen met een autistische beperking die zeer goed langdurig en constant geconcentreerd kunnen werken, bijvoorbeeld software testen of nauwgezet montagewerk verrichten. Of mensen met een auditieve beperking die een hogere beladingsgraad van vrachtwagens realiseren doordat zij een beter ruimtelijk inzicht hebben.

Wat levert het u op:

1. hogere kwaliteit van werken door unieke eigenschappen van medewerkers te benutten
2. nieuwe inzichten en invalshoeken in taken en processen door andere manier van kijken

E EFFICIENCY VERBETERING

Hier wordt gekeken hoe herwaardering van functies kan leiden tot betere inzet en gemotiveerdere vakkrachten en het inzetten van goedkopere krachten voor de vrijgekomen (deel)taken. De inzet van werknemers met een arbeidsbeperking op eenvoudige taken of werkzaamheden biedt de mogelijkheid om gespecialiseerde vakkrachten efficiënt in te zetten. Zeker als er een tekort aan vakkrachten is, kan het een

goede oplossing zijn om werknemers aanvullend op elkaar hun talenten in te zetten. Bijkomend effect is dat het werkplezier van de vakkrachten toeneemt doordat zij ondersteund worden op voor hen eenvoudige werkzaamheden. Daarnaast leveren medewerkers met een arbeidsbeperking vaak een hoge kwaliteit en maken ze weinig fouten doordat zij geconcentreerd blijven bij eenvoudig repeterend werk. Tot slot hebben medewerkers met een arbeidsbeperking vaak een grote loyaliteit waardoor continuïteit beter gewaarborgd is dan bij mensen zonder arbeidsbeperking.

Wat levert het u op:

1. werknemers worden efficiënter ingezet, hogere tevredenheid en productiviteit
2. oplossing voor tekort aan vakkrachten, en vasthouden van vakkrachten
3. mogelijkheden voor aannemen goedkopere mensen voor eenvoudige (deel)taken

F PROCESSEN IN EIGEN HAND

Hier wordt gekeken op welke manier het terughalen van uitbesteed werk kan leiden tot goedkoper en/of efficiënter werken. Dat kan zijn uitbesteed werk van bijvoorbeeld sociale werkvoorzieningen of dagbestedingslocaties, maar ook het terughalen van uitbesteed werk uit het buitenland (reshoring).

Wat levert het u op:

1. meer controle en invloed doordat alles weer in eigen hand is
2. minder kosten aan transport, controle op uitbesteede processen
3. mogelijkheden voor goedkopere lokale krachten

INDIRECTE VOORDELEN BIJ ALLE ARGUMENTEN

Veel gehoorde reden van werkgevers met ervaring met werknemers met een arbeidsbeperking is de positieve invloed die deze collega heeft op de werksfeer. Soms neemt het verantwoordelijkheidsgevoel bij de collega's toe, verbetert de teamsfeer en neemt het ziekteverzuim af. Want het besef dat je collega met een arbeidsbeperking mogelijk 's ochtends al aardig wat heeft moeten doorstaan om op tijd op het werk te zijn, stimuleert een positieve werkhouding.