

Werk-tekst over de economie van het sociale en het sociale van de economie.

Een denkkader voor de samenwerking tussen
sociale economie en commerciële bedrijven

Dr. Anne Snick
Flora vzw

&

Dr. Ingrid Robeyns
Universiteit van Amsterdam
ASSR/Dept. politicologie
Oudezijds Achterburgwal 237
1012 DL Amsterdam
Nederland
i.robeyns@uva.nl

tijdelijk adres van januari tot juni 2004:
Visiting Scholar
c/o Dept. of Philosophy
Columbia University
1150 Amsterdam Ave, MC 4971
New York, NY 10027, USA
ir2116@columbia.edu
i.robeyns@uva.nl

1. Inleiding. Over de ambitie van deze tekst

Dat er nood is aan meer dialoog tussen het bedrijfsleven en de sociale economie wordt door verschillende actoren geponeerd¹. In het werkveld bestaan er al wel vormen van samenwerking – denk bvb aan sociale economiebedrijven die taken in onderaanneming voor klassieke bedrijven uitvoeren – maar de vraag naar dialoog gaat nog een stap verder. Daarbij gaat het om het wederzijds begrijpen van standpunten, en het creëren van de mogelijkheid de eigen zienswijze of werkwijze bij te stellen op grond van wat men in het gesprek leert. Dat laatste blijkt heel wat minder evident te zijn.

De ervaringen die Flora vzw² in het kader van het project *Jobcoaching* opdeed, illustreren dit. Laaggeschoolde vrouwen die in de partnerorganisaties van Flora een opleiding of werkervarings-traject krijgen, worden geacht door te stromen naar duurzame tewerkstelling, hoofdzakelijk in wat men de ‘reguliere’ arbeidsmarkt noemt³. Veel van die vrouwen blijken echter - ondanks een geslaagd voortraject en een voldoende vooropleiding - toch vrij snel af te haken, niet omdat ze de taakinhoud niet aankunnen, maar omdat de inschakeling in de ‘cultuur’ van het bedrijf hen te zwaar valt. Ze missen bvb de assertiviteit om uitleg te vragen aan een collega over de praktische gang van zaken in het bedrijf, of weten niet wie ze moeten verwittigen als ’s morgens één van hun kinderen ziek is, omdat het arbeidsreglement dat ze kregen voor hen in een te moeilijke taal is gesteld. Om dit soort problemen te vermijden, wordt door sommige organisaties jobcoaching aangeboden, waarbij de coach met de werkgever en de werkneemster in kwestie een overleg rond deze problemen op gang brengt. De ervaring wijst echter uit dat de jobcoach in de praktijk vooral gericht blijft op het coachen van de werkneemster – het helpen zoeken naar oplossingen of strategieën voor de problemen die zij ontmoet – maar er veel minder in slaagt de werkgever in dit proces te betrekken. Nochtans is het kunnen opbouwen van overleg rond stressfactoren en rond ingrepen die de kwaliteit van de job verbeteren ook voor de werkgever zelf van belang. Als bepaalde mensen uit de kansengroepen momenteel moeilijk ingeschakeld raken op de arbeidsmarkt, dan is dat immers niet alleen te wijten aan een gebrek aan capaciteiten of motivatie bij die mensen zelf, maar evenzeer aan het feit dat in de bedrijfswereld de lat voor sommigen te hoog ligt, waardoor ze de werkdruk niet aankunnen, en ten laste van de sociale zekerheid komen (ziekteverzuim, medicatie, werkloosheid,...).

Waarom komt de dialoog moeilijk op gang? Eén van de elementen is dat de begrippenkaders van de organisaties en de bedrijven niet op elkaar zijn afgestemd. Beiden spreken een andere taal en denken vanuit andere uitgangspunten. Dit vormt een obstakel voor de duurzame inschakeling van laaggeschoolde vrouwen. Om meer zicht te krijgen op dit probleem, heeft Flora een Management ES-changeproject opgezet, waaraan 6 bedrijven en 6 organisaties uit de sociale economie participeerden⁴. De bedoeling was om te onderzoeken welke factoren op het niveau van de economische denkkaders de dialoog en samenwerking bemoeilijken, en dus de kansen op duurzame inschakeling van de doelgroep belemmeren. Zowel in de bedrijfswereld als in de sociale economie werden partners gezocht die bereid waren rond deze problematiek na te denken, en in een dialoog met de ‘andere’ sector over de eigen denkkaders te reflecteren. Dat heeft uiteraard repercussies op

¹ Zie bvb. het VBO standpunt in Knack 12 november 2003, conferentie Business & Society 18 november 2003, en het Management ES-changeprogramma van de Minister van Sociale Economie.

² Flora vzw is een netwerk voor vorming en tewerkstelling met laaggeschoolde vrouwen. Zie www.florainfo.be.

³ Omdat dit een normativiteit suggereert (waardoor de sociale economie als ‘niet regulier’ verschijnt), vermijden we deze term in het vervolg van de tekst zoveel mogelijk en spreken van ‘klassieke’ of ‘commerciële’ bedrijven.

⁴ Het Management ES-changeprogramma beoogt uitwisseling op managementniveau tussen klassieke en sociale economiebedrijven. Het wordt gefinancierd door de Minister van Sociale Economie en beheerd door de Koning Boudewijnstichting. Voor de lijst van de partners in het Flora ES-changeproject: zie bijlage.

het resultaat van dit proces. De bedrijven en organisaties die rond de tafel zaten, waren op één of andere manier reeds met deze problematiek begaan; ze zijn bereid om hun werknemers te benaderen als méér dan een ‘productiefactor’, maar ook als mensen met andere noden en mogelijkheden dan het productieproces vereist. Sommige van de partners zoeken ook in de praktijk van de werkvloer andere benaderingen dan het klassieke managementdenken voorschrijft. In die zin zijn de partners in dit project niet representatief voor ‘de’ bedrijfswereld of zelfs voor ‘de’ sociale economie.

De dialoog tussen bedrijven en organisaties in het Flora ES-changeproject werd zowel inhoudelijk als procesmatig – methodisch begeleid. Voor het inhoudelijke luik werd vertrokken van een tekst die een aantal uitgangspunten van het klassieke economische denkkader schetst⁵. Na een eerste workshop, waarin deze tekst werd toegelicht, werden aan de hand van casestudies (één uit het bedrijfsleven en één uit de sociale economie) deze uitgangspunten getoetst, en werden raakvlakken en verschillen tussen bedrijven en organisaties op dit vlak verkend⁶. In de laatste workshop tenslotte werden conclusies en aanbevelingen op grond van het voorbije leerproces geformuleerd. Ook procesmatig werd het hele traject door een deskundige begeleid; op die manier werd erover gewaakt dat de dialoog op de centrale vraagstelling gericht bleef, en dat deze door de verschillen in uitgangspositie (en het daarmee gepaard gaande aanvankelijke onbegrip en wantrouwen) niet uitmondde in een poging om de andere partij van het eigen gelijk te overtuigen.

Het Flora ES-changeproject heeft op constructieve wijze de mogelijkheden en grenzen van een samenwerking tussen sociale en reguliere economie verkend. De voorliggende tekst tracht de resultaten van dit hele proces in meer algemene termen te vatten, zodat de overheid, bedrijven, organisaties en andere actoren die met de inschakeling van laaggeschoolden begaan zijn, er hun voordeel mee kunnen doen. De resultaten van het uitwisselingsproces die hier worden weergegeven zijn dan ook vooral bedoeld als een poging om ook in andere bedrijven en organisaties het denkproces en de dialoog rond deze problematiek een voorzet te geven. De inzichten die in het traject naar voren zijn gekomen, worden hier meer algemeen geformuleerd als ‘hypothesen’ in verband met een andere visie op de synergie tussen sociale en reguliere economie. Dit document is dan ook bedoeld als een werkdocument dat een kader schetst voor de samenwerking tussen inschakelorganisaties en bedrijven, een kader dat verder verfijnd en genuanceerd dient te worden.

2. Situering: context en achtergrond van de vraagstelling

Maatschappelijk gezien is het van belang de tewerkstellingsgraad van de bevolking te verhogen, en de werkloosheidscijfers te doen dalen. Dit is niet alleen belangrijk voor de mensen die uit de arbeidsmarkt worden uitgesloten, en die het daardoor veel moeilijker hebben om op volwaardige wijze aan de samenleving te participeren. Ook voor de overheden die de macro-economische evenwichten moeten bewaren, staan thema’s als de pensioenlast (deels ten gevolge van de vergrijzing, maar ook door de vroege uitstapleeftijd van veel werknemers) en de hoge kost van de sociale zekerheid (met als neveneffect de hoge belastingdruk op bedrijven – hoge kostprijs van sociale bijdragen leidend tot zware loonlasten) bovenaan op de agenda. In deze tekst gaan we uit van de assumptie dat ook de bedrijfswereld⁷ een verantwoordelijkheid draagt voor de

⁵ Robeyns, Ingrid (2003). *Management ES-change project Flora. Denkkaders over economie, arbeid, welvaart en welzijn*. (niet gepubliceerd document).

⁶ Zie Coullissen/s 2/2003 en 4/2003.

⁷ Indirect speelt ook de academische wereld een rol, in zoverre daar de economische denkkaders ontwikkeld worden die door de managers in de bedrijven toegepast zullen worden.

tewerkstellingsgraad van de bevolking. Het klassieke economische denken gaat uit van een zeer beperkt begrip van arbeid, waarbij alleen loonarbeid in de formele economie als ‘arbeid’ erkend wordt, en alle andere activiteiten als ‘niet-arbeid’ of ‘vrije tijd’ geklasseerd worden. De standaard economische invulling veronderstelt dat werknemers een afruil maken tussen vrije tijd en werken, en dat de hoogte van het netto-uurloon uiteindelijk bepaalt hoeveel een werknemer wil werken⁸. Dit model miskent ten eerste dat mensen buiten hun betaalde baan niet alleen vrije tijd hebben, maar ook veel onbetaalde arbeid verrichten (zorgarbeid, vrijwilligerswerk, ...). Bovendien houdt het geen rekening met het feit dat voor veel mensen werk meer functies vervult dan het genereren van een inkomen, maar bvb ook leidt tot zingeving aan het bestaan, tot een structurering van de tijd, sociale contacten, het ontwikkelen van de eigen capaciteiten, enz... Deze factoren maken dat werknemers in de realiteit veel complexere afwegingen (moeten) maken bij het vinden en houden van werk; dit geldt vooral voor vrouwen die doorgaans instaan voor de meeste zorgtaken in het gezin⁹. De werknemer streeft niet alleen welvaart (inkomen) na, maar weegt dit af tegen zijn/haar welzijn, wat een veel complexer gegeven is. Zeker voor kansarmen weegt de toename aan inkomsten vaak niet op tegen de bijkomende kosten voor kledij, kinderopvang en mobiliteit, en tegen de bijkomende stress die de combinatie van gezins- en professionele taken met zich meebrengt. Om (duurzame) tewerkstelling te creëren, moet dan ook met deze complexiteit rekening worden gehouden.

Binnen de globale economie wordt een onderscheid gemaakt tussen twee ‘sectoren’. Enerzijds zijn er de commerciële bedrijven, die goederen of diensten leveren in een concurrentiele setting, en voor wie de ‘productiviteit’ van de werknemers deel uitmaakt van het strategisch plan of de winstfunctie. De productiviteit wordt doorgaans hoofdzakelijk omschreven in termen van snelheid en nauwkeurigheid van het leveren van de dienst of het produceren van de goederen, in verhouding tot de benodigde productiefactoren. Het verhogen van de productiviteitsdruk op de werknemers leidt vaak tot sociale kosten (medische klachten, stress,...), kosten die indirect ook een bedrijfskost betekenen (absenteïsme), maar die voor het overgrote deel op de overheid en/of sociale zekerheid worden afgewenteld, hetzij doordat de werknemer op hulpverlening is aangewezen, hetzij omdat hij/zij ontslagen wordt en in de werkloosheid terecht komt. Anderzijds zijn er de bedrijven uit de sociale economie¹⁰, die middels het leveren van diensten of het produceren van goederen geacht worden de kwetsbare groepen terug aan te passen aan en in te schakelen in de reguliere arbeidsmarkt. Van deze sector wordt verwacht dat de werkloze er een leerproces doormaakt waardoor hij/zij beter aangepast wordt aan de vereisten van de arbeidsmarkt. Ook de subsidieregels die voor deze organisaties gelden, gaan uit van bepaalde veronderstellingen over de werknemer. Zo komen alleen ‘kwalificerende’ activiteiten voor subsidiëring in aanmerking; dat inschakeling in de arbeidsmarkt een breder leerproces impliceert, wordt daarbij miskend. Ook zijn voor veel werknemers de subsidies tijdelijk of degressief in de tijd¹¹. Men gaat ervan uit dat de werknemer na verloop van de vooropgestelde periode voldoende ‘productief’ is om in een bedrijfscontext (met zijn productiviteitslogica) te kunnen worden ingeschakeld, wat vaak niet realiseerbaar is.

De assumptie dat de bedrijfswereld verantwoordelijkheid draagt voor de tewerkstellingsgraad krijgt in beide sectoren een verschillende betekenis. Voor de sociale economie (zoals we die hier

⁸ De arbeidsaanbodscurve wordt als niet-linear beschouwd: hoe minder men verdient, hoe meer men wil werken om een minimaal inkomen te behalen. Dit blijft ook voor de hogere inkomens zo, maar slechts *tot op een zeker punt*, waar de ‘waarde’ van een additioneel uur vrije tijd in de afweging groter wordt dan die van de inkomensstijging. Vanaf dat punt daalt het arbeidsaanbod.

⁹ De meeste éénoudergezinnen met kinderen hebben ook een vrouw als gezinshoofd.

¹⁰ In de context van deze tekst verwijzen we met ‘sociale economie’ vooral naar organisaties die de tewerkstelling van kansengroepen als expliciete doelstelling hebben (ook buurtdiensten vallen hieronder). Binnen deze sector zijn er ook bedrijven die zich anders profileren; de modellen die hieronder voorgesteld worden, moeten voor die laatste bedrijven wellicht anders ingevuld worden, maar dat valt buiten het bestek van deze tekst.

¹¹ D.w.z. de subsidies nemen (procentueel of forfaitair) af in samenhang met de *veronderstelde* stijging in productiviteit.

afgebakend hebben, zie noot 10) betekent dit haar bestaansreden en haar belangrijkste doelstelling; in die zin is zij ‘verantwoordelijk’ voor het verhogen van de activiteitsgraad van met name kansengroepen op de arbeidsmarkt. Voor de commerciële bedrijven betekent het dat ze steeds een impact hebben op de tewerkstellingsgraad, hetzij doordat ze banen creëren of uit rentabiliteitsoverwegingen banen schrappen of delokaliseren, hetzij doordat het verhogen van de productiviteitsdruk tot uitval van werknemers leidt (absenteïsme, ziekteverzuim, afvloeiingen, ...). In zoverre de klassieke bedrijfswereld het maximaliseren van winst tot zijn belangrijkste doelstelling maakt, wordt de verantwoordelijkheid voor de tewerkstellingsgraad niet op dezelfde wijze vooropgesteld als in de sociale economie.

Wat daar nog bovenop komt is dat een aanzienlijk deel van de zwakke werknemers nooit in een klassiek bedrijf heeft gewerkt, omdat bepaalde sectoren quasi helemaal verdwijnen (bvb de mijnbouw of in grote mate de textielindustrie). Het is dus niet alleen zo dat bestaande bedrijven de werkdruk verhogen en daardoor lasten afwentelen op de overheid, maar ook dat die werknemers niet de nodige kwalificaties hebben om in de bedrijven die overblijven aan de slag te gaan. Bovendien nemen bedrijven vaak mensen aan met een hogere kwalificatie dan de functie vereist, waardoor laaggeschoolde mensen uit de boot vallen. Vooral veel laaggeschoolde vrouwen – mensen in kansarmoede, maar vooral ook migranten en vluchtelingen die geen diploma’s en niet de nodige talenkennis hebben – hebben nooit in een bedrijf gewerkt. De bestaande bedrijven hebben die mensen niet op straat gezet, en kunnen ook geen jobs aanbieden die voor hen haalbaar zijn¹². Voor deze allerzwaksten moet de overheid ingrijpen, maar de enige ‘rationaliteit’ om deze mensen een baan te bezorgen, ligt in de positieve effecten op hun levenskwaliteit (vb. sociale integratie, psychologisch welzijn, enz...).

3. Vraagstelling en verantwoording

In de voorgaande schets lijkt op het eerste zicht een coherente logica te zitten wat betreft de afstemming/synergie tussen sociale en reguliere economie.

- het bedrijfsleven moet in de concurrentiële omgeving zijn rentabiliteit verhogen, en verhoogt daarom de druk op de werknemers, waardoor sommigen uitvallen;
- de sociale economie vangt deze werknemers op, evenals de werknemers die nog nooit in een regulier bedrijf hebben gewerkt (vb. laaggeschoolde langdurig werklozen, laaggeschoolde kansarme jongeren of laaggeschoolde vluchtelingen en immigranten) en biedt hen een leerproces waardoor ze beter aan de eisen van het bedrijfsleven aangepast worden en heringeschakeld kunnen worden. Consequent met de notie ‘productiviteit’ binnen het reguliere bedrijfsleven wordt dit leerproces geacht vooral gericht te zijn op het bijbrengen van technische vaardigheden, en bestaat het dus hoofdzakelijk uit ‘kwalificerende’ activiteiten.

In de praktijk blijkt deze logica echter vaak in een paradox uit te monden:

- De productiviteit van de sociale economie wordt afgemeten aan het doorstromingspercentage van werknemers naar een duurzame job, hoofdzakelijk op de

¹² Wel kunnen bedrijven samenwerken met bvb een sociale werkplaats die poetsdiensten biedt, en daarbij het maatschappelijke belang iets zwaarder laten doorwegen. Indirect krijgen mensen daardoor toch een plaats op de arbeidsmarkt; blijvende subsidiëring door de overheid blijft daarbij evenwel een vereiste.

reguliere arbeidsmarkt¹³. Indien de tewerkstelling na enkele maanden afgebroken wordt, de werknemer terug in een opleidingsproject terecht komt en dit proces zich herhaalt, dan verhoogt dat *statistisch gesproken* de ‘productiviteit’ van de sociale economie, ook al komt de werknemer in kwestie in een negatieve spiraal terecht!

- Het bedrijfsleven definieert de ‘productiviteit’ van werknemers vooral in termen van technische capaciteiten (snelheid en nauwkeurigheid in het uitvoeren van handelingen in het productieproces of in het leveren van diensten); nochtans blijkt dat wanneer werknemers afhaken, dat doorgaans meer te maken heeft met sociale en psychische factoren dan wel met het al dan niet aankunnen van de ‘technische’ moeilijkheid van de job¹⁴. Absenteïsme en ziekteverzuim drukken uiteindelijk ook op de ‘productiviteit’ van het bedrijf.

Vanuit dit perspectief kunnen we stellen dat de gangbare afstemming tussen sociale en klassieke economie in feite problematisch is. De inspanningen van de sociale economie leiden niet altijd tot duurzame tewerkstelling, waardoor deze dreigt te worden gereduceerd tot een getto voor werknemers die om diverse redenen niet meekunnen in het circuit van het commerciële bedrijfsleven. Door de eenzijdige nadruk die er gelegd wordt op opleiding en het verwerven van kwalificaties binnen de sociale economie dreigt deze geen alternatief meer te bieden voor werknemers die de werkdruk in een gewoon bedrijf niet aankunnen. Het resultaat van deze slechte afstemming is dat mensen nog meer ontmoedigd raken doordat hun inspanningen toch niet tot een duurzame job leiden, en zich in het sociale vangnet gaan nestelen. Het netto maatschappelijke resultaat is niet een verhoging van de tewerkstellingsgraad, maar wel van de sociale kosten.

De vraagstelling die we in dit werkdocument willen uitwerken is juist hoe de synergie tussen sociale en reguliere economie dan wel gedacht kan worden. Om deze vraag te beantwoorden, vertrekken we van een interpretatie van bovenstaande paradox.

4. Interpretatie van de paradox

Beide economische ‘sectoren’ werken vanuit een economisch denkkader.

- De commerciële economie werkt overwegend vanuit het productiviteitsparadigma, en definieert goed functionerende werknemers dan ook als ‘productieve’ werknemers. Wie hier niet aan beantwoordt, wordt afgewezen of komt er nooit in. De reguliere economie ziet de productiviteit als middel, maar meestal met winst als belangrijkste doel of als één van de hoofddoelen.
- Veel bedrijven in de sociale economie verzetten zich tegen de marginalisering van hun werknemers, en willen zich als volwaardige economische actor profileren. Zij voeren dan bijvoorbeeld in onderaanneming taken uit voor gewone bedrijven, waardoor ze ook weer tot een ‘selectie’ van werknemers overgaan¹⁵. Ook vanuit de subsidiërende overheden wordt de klemtoon gelegd op (het verhogen van) de productiviteit van de werknemers, zodat de sociale economie als ‘opstapje’ naar de reguliere gaat functioneren.
- Andere bedrijven in de sociale economie leggen meer de klemtoon op het ‘welzijn’ van de werknemers, maar moeten (en willen) ook vanuit een economisch denkkader vertrekken, in

¹³ In theorie maakt het niet uit of een werknemer doorstroomt naar een job in de reguliere economie dan wel naar een vast statuut in de sociale economie. Gezien het relatief geringe aanbod van vaste jobs in de sociale economie, komt deze eis in de praktijk toch vaak neer op doorstroming naar klassieke bedrijven.

¹⁴ Daarbij kan de taakinhoud (en met name de vereiste snelheid en nauwkeurigheid) uiteraard de bron van stress zijn, maar ook arbeidsrelaties, –voorwaarden en –omstandigheden spelen een belangrijke rol.

¹⁵ Frans, M., Seynaeve, K. & Vranken, J. (2002). *Balanceren op een slappe koord*. Antwerpen/Apeldoorn: Garant.

analogie met het productiviteitsparadigma van de reguliere economie. Deze organisaties werken met een welzijnslogica, maar onderscheiden zich toch van de ‘welzijnssector’¹⁶ doordat ze een balans proberen te vinden tussen welzijn en productiviteit. Het gaat om een (maatschappelijk verantwoorde) economische logica waarbij productiviteit duidelijk gezien wordt als het middel, en welzijn als het doel.

- Veel bedrijven in de sociale economie zijn ook ‘productief’ in de zin dat ze producten of diensten creëren die op de gewone markt niet aangeboden worden of tegen prijzen die veel lager liggen dan op de commerciële markt (bvb huishulp voor bejaarden, kinderopvang voor kansarme gezinnen, ...). Vaak worden de extra taken die voor deze moeilijke doelgroepen worden opgenomen, niet afzonderlijk erkend binnen de heersende subsidieregels (bvb crisisopvang binnen de buitenschoolse opvang bij kansarme gezinnen wordt door Kind en Gezin niet als prestatie erkend).

Wanneer we dit kader echter plaatsen in het ruimere maatschappelijk perspectief, dan wordt duidelijk dat er ook een ‘dieperliggende’ economische logica aan het werk is.

- Commerciële bedrijven wentelen de sociale kost voor het verhogen van de productiviteitsdruk (stress, ziekteverzuim,...) op de overheid en de samenleving af. Door dit als een ‘externe’ post uit de eigen boekhouding te houden, wordt deze economische kost in feite onzichtbaar gemaakt binnen het bedrijf. Vanuit een maatschappelijk standpunt echter valt deze ‘kost’ niet te ontkennen of te negeren.
- Sociale economiebedrijven leveren (vaak) dezelfde diensten of goederen als reguliere bedrijven (en in onderlinge concurrentie met hen), maar doen dit in moeilijker omstandigheden, met minder productieve werknemers die vaak – zelfs met de nodige scholing – nooit dezelfde productiviteit zullen bereiken als werknemers in de klassieke bedrijven. Het gaat hier vaak over “gekwetste” mensen, die door een kansarm verleden op velerlei vlak met een waaier van problemen kampen¹⁷, wat tot ernstige beperkingen in hun economische kunnen leidt. Bovendien is het zo dat voor kansarmen, omwille van hun persoonlijke situatie en levensgeschiedenis, werk niet dezelfde plaats kan krijgen als voor de doorsnee burger.

De subsidies die de overheid aan de sociale economie toekent, kunnen binnen deze tweede economische logica gezien worden als een ‘investering’ in een maatschappelijk goed, met name duurzame tewerkstelling, en daardoor ook in de positieve effecten van duurzame tewerkstelling, zoals sociale cohesie en persoonlijk welzijn. Nochtans worden deze subsidies door commerciële bedrijven (en door de Europese overheid) vaak als concurrentievervalsing beschouwd. Dit wijst erop dat alleen de productiviteitslogica als dominante logica erkend wordt, en dat de ‘maatschappelijke logica’ ontkend of genegeerd wordt. Daardoor pakt een schijnbaar coherent verhaal over de synergie tussen sociale en reguliere economie anders uit dan voorzien, en komt men tot paradoxen¹⁸. Om hieraan te ontkomen, moet het economisch denkkader dus ruimer gedefinieerd worden.

¹⁶ Hiermee bedoelen we diverse voorzieningen in de hulpverlening, zoals bvb psychiatrie, crisisopvang, ...)

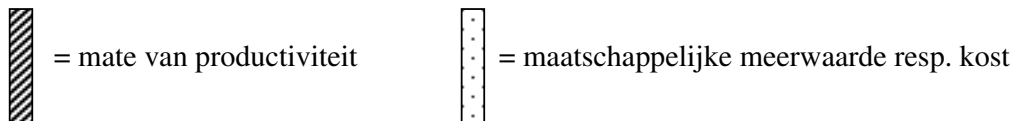
¹⁷ Het is gemeengoed geworden om (kans)armoede te benaderen als een complex gegeven van onderling verbonden (vaak van generatie op generatie overgedragen) problemen, waarvan werkloosheid en het gebrek aan inkomsten maar een onderdeel zijn. Andere probleemdomeneinen betreffen onderwijs, gezin, gezondheid, huisvesting, mobiliteit, rechtsbedeling, maatschappelijke dienstverlening, maatschappelijke participatie en cultuur. Op veel van die vlakken worden armen niet alleen met problemen geconfronteerd, maar vaak hebben ze ook geen toegang tot de instanties of kanalen die hen zouden kunnen helpen. Organisaties in de sociale economie worden dan ook vaak met dit soort “secundaire” problemen geconfronteerd (zie bvb Mo-clean, *Jaarverslag 2002*).

¹⁸ Ook binnen sociale economiebedrijven wordt zoals gezegd deze maatschappelijke logica niet altijd expliciet nagestreefd. Naarmate men zich meer in de klassieke productielogica inschrijft (bvb door in onderaanneming voor bedrijven te werken), gaat men ook tot selectie van de meest ‘productieve’ werknemers over.

5. Een ruimer economisch kader

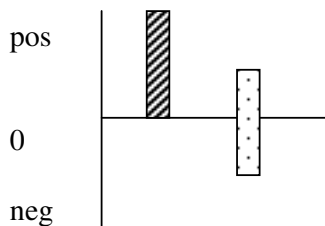
Vanuit een samenleving gezien maakt het economisch een zeer groot verschil of een persoon ingeschakeld blijft middels een ‘economische’ activiteit (al dan niet rendabel in de zin van het genereren van de eigen loonkost), dan wel of hij/zij opgevangen dient te worden in een sociale voorziening (OCMW, psychiatrie, welzijnswerk...). Wanneer we vanuit de invalshoek van de maatschappelijke problematiek naar de economie kijken, dan moeten we dus erkennen dat bedrijven binnen een dubbele economische logica werken. Enerzijds is er de productiviteitslogica, die maakt dat een bedrijf overleeft of winst maakt binnen een concurrentiële omgeving (en dus belastingen genereert). Anderzijds is er de maatschappelijke logica die bepaalt of een bedrijf al dan niet bijdraagt tot de creatie van (het maatschappelijk belangrijke goed) duurzame tewerkstelling, en dus maatschappelijke kosten bespaart. Binnen deze dubbele logica nemen reguliere en sociale bedrijven verschillende posities in¹⁹.

Om dit te visualiseren, gebruiken we onderstaande symbolen.



Reguliere bedrijven hebben het overleven in een concurrentiële omgeving als belangrijkste doelstelling, en stellen van daaruit de ‘productiviteitslogica’ voorop. Naarmate het bedrijf minder oog heeft voor de maatschappelijke meerwaardedimensie, worden sociale kosten (werkloosheid, stress, burn-out, werk-gerelateerde ziektes,...) op de samenleving afgewenteld. In het laatste geval krijgen we een negatieve score op maatschappelijke meerwaarde (het zgn. ‘sociale slagveld’)²⁰.

schema 1: dominantie van de productiviteitslogica



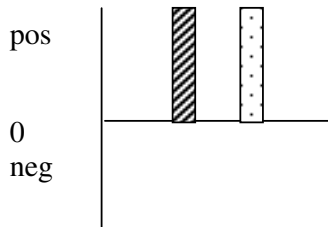
Vaak wordt investeren in maatschappelijke meerwaarde gezien als iets wat een negatief effect heeft op (of minstens op gespannen voet staat met) de productiviteit. Bedrijven die zich wel sterk

¹⁹ We situeren ons hiermee binnen het heersende marktmodel; het exploreren van andere macro-economische modellen valt buiten het bestek van deze tekst.

²⁰ Zie bvb Elchardus, M. & Cohen, J. (2003a). *Gedrag en verwachtingen in verband met het einde van de loopbaan. Deelrapport 2. De levensloop en de pensioent transitie in België*. Onderzoeksgroep TOR, Vakgroep Sociologie, Vrije Universiteit Brussel, p. 52. Veertig procent van de respondenten verklaart dat zij verplicht werden vervroegd op pensioen te gaan. Het is duidelijk dat in een groot aantal gevallen de vervroegde uittrede tegen de zin van de werknemer is en bepaald wordt door de belangen en wensen van de werkgever.

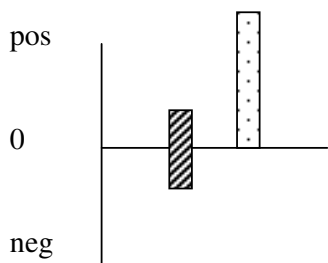
profilen op het vlak van maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO), doen dat nochtans vanuit de overtuiging dat het creëren van maatschappelijke meerwaarde uiteindelijk ook de rentabiliteit van het bedrijf ten goede komt²¹.

schema 2: evenwicht/samenhang tussen productiviteits- en meerwaardelogica (MVO)



Voor veel bedrijven uit de sociale economie staat het creëren van de maatschappelijke meerwaarde voorop. Tegelijk doen ze dit vanuit een productiviteitslogica: het gaat niet primair om ‘hulpverlening’, maar om inschakeling van kansengroepen in een economische activiteit. Daar de werknemers vaak hun eigen loonkost niet volledig genereren, vereist het creëren van de vooropgestelde maatschappelijke meerwaarde een compensatie vanwege de overheid.

schema 3: dominantie van de maatschappelijke meerwaardelogica (sociale economie)



In zoverre die economische activiteit ertoe bijdraagt dat mensen ook maatschappelijk blijven participeren en functioneren, wordt de kost van hun ‘opvang’ (sociale voorzieningen, uitkeringen, ...) vermeden of – in zover binnen de sociale economie ook tijd en middelen vrijgemaakt worden om rond de ‘secundaire’ problemen van werknemers te werken (cf. noot 17) – sterk verminderd. In die zin kunnen de subsidies die de overheid aan de sociale economie toekent, gezien worden als een maatschappelijk zeer verantwoorde investering. Vanuit dit perspectief draait sociale economie ook niet louter om professionele inschakeling, maar vooral om **socio**-professionele inschakeling, waarbij de sociale integratie en participatie van de doelgroep uiteindelijk een positief effect kan hebben op de staatshuishouding (besparen van zwaardere hulpverleningskosten)²².

Indien men de tweede parameter (het balkje dat ‘maatschappelijke meerwaarde’ aanduidt) uit het oog verliest (of uit de ‘boekhouding’ schrappt), dan kunnen de subsidies van de overheid alleen als een interventie in de ‘productiviteitslogica’, en dus als concurrentievervalsing gezien worden. Een meer ‘maatschappelijk verantwoorde boekhouding’ echter moet juist een balans opmaken waarin de

²¹ Een andere aanduiding voor dit streven van bedrijven is ‘Corporate Social Responsibility’ (CSR) – zie bvb. Business & Society Belgium Magazine; ook de Europese overheid wil MVO stimuleren; zie http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/csr/csr_index.htm.

²² Daarnaast moet opgemerkt worden dat de ‘productie’ vaak een maatschappelijk belangrijk goed betreft, dat niet door de markt wordt aangeboden (bvb. thuishulp voor zorgbehoevende bejaarden, kinderopvang in kansarme buurten,...). Ook in die zin zijn de beide logica’s binnen de sociale economie vaak sterker verweven dan in klassieke bedrijven.

twee parameters in acht worden genomen. Welke verhouding daarbij als een ‘verantwoorde’ verhouding gezien wordt, zal verschillen naargelang de context en het toepassingsgebied.

6. Toepassingsgebieden van de dubbele economische logica

6.1. De overheid

Vanuit het standpunt van een overheid gezien, bepalen beide parameters in sterke mate het budget. Zeker de laatste tijd wegen – mede door de vergrijzing van de bevolking - de kosten van pensioenen, bejaardenzorg en ziekenzorg zwaar door. Als bovendien uit onderzoek blijkt dat Belgische werknemers vroeger op (pre)pensioen gaan dan werknemers in andere landen, en dat de kwaliteit van de arbeid een grote rol speelt in de bereidheid om langer aan het werk te blijven²³, dan wordt duidelijk dat het bedrijfsleven niet alleen in de overheidsboekhouding figureert via de gegeneerde inkomsten (belastingen, sociale lasten), maar evenzeer via de mate waarin het bereid is te investeren in factoren die tot een langere – meer duurzame – tewerkstelling leiden. Vanuit macro-economisch standpunt is het gewicht van de beide ‘balkjes’ in het budgettair evenwicht duidelijk, en kan men ook de impact van het bedrijfsleven op het globale budget realistischer in kaart brengen (inkomsten én kosten). Wanneer een overheid steun toekent aan een bedrijf in nood, dan is dat overigens vaak ook om de sociale meerwaarde (tewerkstelling) niet verloren te laten gaan. Ook een maatregel als tijdskrediet kan gezien worden als een subsidie aan bedrijven met het oog op het verhogen van welzijn en levenskwaliteit van de (niet-kansarme) werknemers. Meer in het algemeen maakt de overheid het ook mogelijk dat bedrijven investeren in milieuvriendelijke technologieën.

Ten tweede is het zo dat een sociaal kwetsbare persoon die aan het werk blijft (eventueel zelfs zonder de eigen loonkost volledig te genereren) aan de samenleving minder ‘kost’ dan wanneer hij/zij op uitkeringen of sociale of medische voorzieningen terugvalt. Een aangepaste beroepsactiviteit bezorgt deze doelgroepen niet alleen een inkomen, maar vooral ook een structurering van hun tijd en sociale contacten. Vooral dit laatste is een belangrijke preventieve maatregel naar ongezond of sociaal ongewenst gedrag toe. Indien de overheid aan de hand van deze parameters een ‘kosten-batenanalyse’ van de sociale economie zou (laten) maken, zou dit een juister beeld geven van de ‘return on investment’ die zij voor haar subsidies aan die sector krijgt, dan wanneer alleen gekeken wordt naar de ‘productiviteit’, hetzij in termen van de geleverde goederen of diensten, hetzij in termen van de doorstroming van werknemers. Een element dat hierbij ook voor ogen moet worden gehouden, is dat de laagste looncategorieën (ook in het klassieke bedrijfsleven) vaak niet veel hoger liggen dan de vervangingsinkomens; na aftrek van kosten (bv. voor mobiliteit en kinderopvang) is het voor kansarmen vaak al niet meer renderend om te gaan werken.

6.2. De commerciële economie

Klassieke bedrijven hebben het overleven van het bedrijf als belangrijkste opdracht. Bedrijven die maatschappelijk verantwoord ondernemen nastreven, proberen de belangen van vier ‘stakeholders’ – partijen die een ‘belang’ hebben in het bedrijf – in evenwicht te houden.

²³ Elchardus, M. & Cohen, J. (2003b). *Gedrag en verwachtingen in verband met het einde van de loopbaan. Deelrapport 3. De determinanten van de vroege uitrede*. Onderzoeksgroep TOR, Vakgroep Sociologie, VU Brussel.

- De aandeelhouders (shareholder). De mate waarin de aandeelhouders directe winst verwachten dan wel instemmen met een bredere visie op de missie van het bedrijf, speelt hierbij een grote rol²⁴.
- De klanten: willen een kwaliteitsvol product aan een goede prijs. De ‘bewuste’ consument zal bereid zijn de kostprijs af te wegen tegen ‘ethische’ parameters²⁵. In die zin kan MVO tot het ‘imago’ van het bedrijf bijdragen.
- De werknemers, wiens ‘arbeidskracht’ gemobiliseerd wordt voor de doelstellingen van het bedrijf. Daarbij dient aandacht te worden besteed aan het ‘welzijn’ van de werknemers als een factor die hun productiviteit mee bepaalt (cf. indicatoren van stress op het werk, en de kost daarvan, zowel voor het bedrijf als voor de overheid).
- De omgeving van het bedrijf : hierbij gaat het niet alleen om elementen als lawaai- en milieuhinder, maar ook om sociale relaties (creatie van werkgelegenheid, steun aan lokale verenigingen of acties, ...).

Wanneer de productiviteitslogica overheerst, zal men de eerste twee ‘stakeholders’ voorop stellen. De laatste twee bevinden zich meer op de as van de maatschappelijke meerwaarde. Toch blijkt reeds uit de hierboven gegeven beschrijving dat de twee assen niet onafhankelijk van elkaar fungeren, maar dat ze elkaar beïnvloeden. MVO probeert juist op die interdependentie in te spelen en ze optimaal uit te bouwen. Dat er een ‘evenwicht’ tussen deze vier elementen moet zijn, heeft consequenties op de positie die het bedrijf ten aanzien van elk van de dimensies kan innemen.

Wat betekent dit bvb in termen van tewerkstelling? Een regulier bedrijf moet een aantal minimumeisen stellen aan de productiviteit en de arbeidsattitude van de werknemers: men kan niet in dezelfde mate zwakke werknemers opnemen als de (gesubsidieerde) sociale economie, omdat anders de balans verstoord raakt. Sommige werknemers in de inschakelingorganisaties kunnen niet aan deze minimumeisen voldoen; voor hen zal een sociale economie met een ‘eigen finaliteit’ een noodzaak blijven, met andere woorden een sociale economie die niet meer gezien wordt als voorbereidingsfase voor een job in de commerciële economie, maar als de sector waarin de werknemer zal blijven werken. Door de sociale economie enkel voor te stellen als een ‘opstapje’ naar de klassieke economie, miskent men de realiteit voor de zwakste groepen. Zowel voor de sociale als voor de reguliere economie is het dan ook van belang dat de overheid hier meer realistische verwachtingen stelt, en voor een aantal werknemers sociale tewerkstelling met een eigen finaliteit voorziet.

Aan de andere kant betekent het dat het in het belang van het bedrijf is om in het werknemerswelzijn en in de kwaliteit van de arbeid te investeren. De mate waarin bvb ruimte gemaakt wordt voor de combinatie van de job met gezinstaken, kan een grote rol spelen in de welzijnsverhoging van werkne(e)m(st)ers. Bedrijven die dit doen, getuigen dat de toegenomen werknemerstevredenheid een positieve invloed heeft op het bedrijf als geheel. Soms ziet de bedrijfswereld echter nog te weinig mogelijkheden om op dit vlak te innoveren. In managementopleidingen wordt nog teveel uitgegaan van het product en het (van bovenaf gestuurde) productieproces, en wordt de werknemer gereduceerd tot een ‘middel’ in dat proces. Oog hebben voor ‘andere belangen’ van de werknemer (bvb gezinstaken, andere competenties, sociale noden en vaardigheden, ...) doet de werknemertevredenheid stijgen en de stress afnemen, wat uiteindelijk ook de productiviteit ten goede komt.

²⁴ Dit kan beïnvloed worden door de structuur van het bedrijf (familiebedrijf versus multinational); ook een fenomeen als ‘ethisch beleggen’ kan een rol spelen.

²⁵ Het probleem is niet alleen dat men van veel producten niet weet in welke omstandigheden ze geproduceerd zijn, maar ook dat veel mensen niet de financiële ruimte hebben om dit soort afwegingen te maken.

6.3. De sociale economie

Hier is het spanningsveld tussen de productiviteits- en de maatschappelijke meerwaardelogica wellicht het sterkst voelbaar. Enerzijds moet de organisatie in een concurrentiële omgeving overleven met het aanbieden van een dienst of het produceren van goederen. Vaak gaat het hierbij om ‘moeilijke’ producten of diensten (bvb huishulp of kinderopvang in een kansarme buurt, producten met geringe winstmarge), die bovendien in moeilijke omstandigheden (werknemers met een kansarm verleden en/of persoonlijke problemen) moeten worden gerealiseerd. Aangezien vaak ook de klanten tot de kansarme doelgroepen behoren, wordt soms met aangepaste (lage) tarieven gewerkt. Tot op zekere hoogte kunnen overheidssubsidies hier op één lijn geplaatst worden met de steun aan bedrijven in moeilijkheden. Indien men verwacht dat de sociale economie op dit vlak zelfbedruipend of zelfs winstgevend wordt (zonder subsidies), dan zal dat ertoe leiden dat ook hier de betere werknemers weerhouden worden en meer kwetsbaren worden geweerd.

Anderzijds wordt de sociale economie door de subsidiërende overheden afgerekend op de mate waarin haar werknemers doorstromen naar duurzame tewerkstelling (vooral in de klassieke arbeidsmarkt –zie noot 13). Ook dit kan tot ‘afoming’ van de werkzoekenden leiden: alleen de besten worden nog tewerkgesteld, omdat men daar het meeste kans heeft op een goede doorstroming. Deze eis staat vaak ook op gespannen voet met de ‘productiviteitslogica’: indien men steeds opnieuw (na verloop van de opleidingsstermijn) nieuwe werknemers moet inschakelen, en de beter opgeleide mensen moet laten vertrekken, wordt het nog moeilijker om het bedrijf financieel gezond te houden en eventueel concurrentieel te blijven tegenover klassieke bedrijven. Nochtans kunnen de diensten of producten die de sociale economie creëert, een reële maatschappelijke meerwaarde bieden. Ook voor de zwakkere werknemers is het stresserend als zij een baan waarin ze goed functioneren, moeten opgeven omdat hun ‘gesubsidieerde’ periode verstreken is, en ze terug in de werkloosheid komen. Men kan dan ook stellen dat de subsidiemaatregelen de meerwaardelogica verdringen, en de sociale economie ook in het model van de productiviteitslogica perst.

7. Gebiedsafbakening, samenwerking en de voorwaarden daartoe

Een kader voor de samenwerking tussen sociale en commerciële economie moet beide parameters in rekening brengen, waardoor de verschillende bedrijfsrealiteiten en de eisen die ze met zich meebrengen zichtbaar worden. Vanuit respect en wederzijds begrip voor de specifieke situatie van beide sectoren kan men eigenheid, grensgebieden en samenwerking beter in kaart brengen. Uiteindelijk kan dit leiden tot het wegnemen van wantrouwen, daar men de ander niet langer vanuit de ‘eigen’ logica beoordeelt.

7.1. De eigenheid van beide sectoren

De verhouding tussen de productiviteits-meerwaarde en de maatschappelijke meerwaarde ligt anders in beide sectoren; er is een verschil in ‘dominante’ logica. (zie boven).

- In (veel bedrijven binnen) de sociale economie overheerst de meerwaardelogica: tewerkstelling van de zwakste groepen. Overheidssubsidies zijn een investering hierin.
- De klassieke economie kan (doordat de productiviteitslogica zwaarder doorweegt) de zwakste groepen niet tewerkstellen, en steunt mee de vraag naar de erkenning van een sociale economie met eigen finaliteit (ipv doorstromingsfunctie) voor deze groepen.

In een aantal gevallen kunnen de goederen en diensten die de (gesubsidieerde) sociale economie levert wel degelijk concurrentie zijn voor de reguliere economie, maar dan nog zijn die subsidies vanuit macro-economisch en maatschappelijk standpunt te verdedigen.

7.2. Mogelijkheden tot samenwerking

Het feit dat ook de sociale economie tot op zekere hoogte binnen een 'productiviteitslogica' werkt, maakt dat beide sectoren elkaar op dat vlak kunnen ontmoeten.

- Bedrijven geïnteresseerd in MVO kunnen klant zijn van een sociale werkplaats (bvb poetsdienst); het bedrijf in kwestie kan bereid zijn om daarbij andere afwegingen te maken dan ten aanzien van 'gewone' poetsdiensten. Dit verlaagt vaak ook de drempel voor doorstroming van werknemers uit de inschakelorganisatie in kwestie.
- Ook andere vormen van MVO zijn denkbaar: materiële of logistieke steun, coaching in functie van het versterken productiviteitslogica, netwerking, ...

Ook de reguliere economie zit onvermijdelijk binnen een meerwaardelogica, zij het dat ze op dat vlak vaak negatief scoort. Bedrijven die dit op positieve (maatschappelijk verantwoorde) wijze willen uitbouwen, kunnen hierin raakvlakken met de sociale economie vinden.

- De sociale economie kan de bedrijfswereld stimuleren om op innoverende manier over werknemerswelzijn na te denken; op die manier verlaagt ook de drempel voor een aantal werknemers om een duurzame tewerkstelling in een commercieel bedrijf te vinden.
- Een bedrijf kan bereid zijn om kansengroepen in dienst te nemen (afnemen van 'opgeleide' werknemers uit de sociale economie).
- Bij de samenwerking tussen sociale en reguliere economie kan duidelijk in kaart gebracht worden wie welke expertise inbrengt. Gaat het bvb om het doen toenemen van de 'productiviteit' van de werknemer (bvb via 'on the job training') of gaat het veeleer om 'jobcoaching' van werknemer en werkgever op vlak van sociaal en persoonlijk functioneren, met het oog op duurzaamheid van de tewerkstelling (maatschappelijke meerwaarde)?
- Sommige bedrijven willen alleen werknemers uit kansengroepen aanwerven mits/zolang de werknemer in kwestie van gunstige loonvoorwaarden geniet. In dat laatste geval lijkt de werkgever binnen een meerwaardelogica te zitten, maar overweegt in feite toch de productiviteitslogica, waardoor de duurzaamheid van de tewerkstelling weer in het gedrang komt. De sociale economie dient erover te waken dat de meerwaardelogica niet uit het oog verloren wordt.
- Bedrijven zijn vaak wel bereid om zwakke werknemers een kans te geven, maar rekenen op jobcoaching om eventuele problemen bij de werknemer op te vangen; de verantwoordelijkheid blijft bij de inschakelingsorganisatie liggen, waardoor ook deze soms voorzichtiger worden en minder risico nemen. Men kan sterker gaan afwegen welke werknemer kans op slagen heeft en voor wie een blijvende tewerkstelling in de sociale economie het enig haalbare is.
- Sommige bedrijven willen zelf hun capaciteiten tot het verhogen van werknemertevredenheid ontwikkelen; voor werknemers uit de kansengroepen kan dat als gevolg hebben dat de inschakeling in het bedrijf minder tot een 'cultuurshock' leidt, waardoor de kans op duurzame tewerkstelling verhoogt. Jobcoaching of Gender Consulting (met het oog op verhogen van participatie en flexibiliteit voor de werknemer) kan bedrijven helpen om hun capaciteiten op vlak van meerwaardecreatie te versterken (wat uiteindelijk de globale balans verbetert).

7.3. Voorwaarden in de ruimere (macro-economische) context

Het hier geformuleerde werkkader - afbakening van grenzen en mogelijkheden voor samenwerking tussen beide sectoren – impliceert ook een aantal eisen naar 'externe actoren' (de overheden en de academische wereld) toe. De synergie tussen de inschakelingsector en commerciële bedrijven speelt

zich af in het spanningsveld tussen twee logica's, en is dan ook een 'moeilijke' oefening. De academische wereld moet economische modellen ontwikkelen die de uitwisseling tussen de productiviteits- en de meerwaardelogica in kaart brengen. De overheid moet investeren in de uitbouw en procesmatige ondersteuning van dit soort samenwerking met het oog op het verhogen van de tewerkstellingsgraad en de duurzaamheid van jobs.

Het Flora ES-changeproject leverde een aantal concrete maatregelen op die de samenwerking kunnen ondersteunen. Deze lijst is zeker niet definitief, aangezien het Floraproject niet tot doel had om concrete voorstellen en oplossingen uit te werken. Dat vereist een breder debat, waartoe deze werktekst een eerste aanzet vormt.

- *Management en economiestudies moeten meer aandacht geven aan de spanningen en de mogelijke synergieën tussen deze twee logica's. Een bedrijf is geen eiland in de maatschappij, maar maakt deel uit van het maatschappelijke weefsel. Ook het beleid van de nationale en internationale overheden moet met de twee logica's rekening houden. Deze thema's moeten niet alleen opgenomen worden in gespecialiseerde cursussen, maar moeten deel uitmaken van de algemene opleiding van bedrijfsleiders en economen.*
- *In weerwil van veel HRD-theorieën gaat 'opleiding' in veel bedrijven niet verder dan het aanleren van de taak, en blijft ook in de arbeidsorganisatie weinig ruimte voor andere dan productiviteitsoverwegingen. In een dergelijke context kan het invoeren van ondersteunende maatregelen voor bepaalde werknemers (uit de doelgroepen) juist tot stigmatisering en rivaliteit met de andere werknemers leiden. In die zin is het valoriseren van beide dimensies voor alle werknemers van belang, niet alleen voor de algemene werknemertevredenheid in het bedrijf, maar ook voor de inschakeling van kansengroepen. Dit kan maar succesvol verlopen als de bedrijfscultuur dit toelaat of het bedrijf hierin een zekere traditie heeft.*
- *Het invoeren van quota (of andere kwantitatieve doelstellingen) is maar zinvol indien ook geïnvesteerd wordt in het ontwikkelen van instrumenten die de capaciteiten van bedrijven in het uitbouwen van een maatschappelijke meerwaardelogica (met het oog op het welzijn van de werknemer) versterken; methodieken (zoals jobcoaching²⁶) die het overleg op de werkvloer ondersteunen, kunnen daarin een belangrijke rol spelen.*
- *Er is nood aan het ontwikkelen van instrumenten die ook de meerwaardedimensie 'in feiten en cijfers' uitdrukt en zichtbaar maakt. Met name dient de maatschappelijke meerwaarde – of de besparing van maatschappelijke kosten – die samenhangt met het tewerkstellen van kansengroepen (ook de zwakste) te worden berekend. Alleen zo kan het effect van diverse tewerkstellingsmaatregelen zinvol worden geëvalueerd.*
- *Aansluitend hierbij moet worden onderzocht in hoeverre (of onder welke voorwaarden) de instrumenten die binnen het bedrijfsmanagement ingezet worden om de productiviteit te verhogen, ook binnen de maatschappelijke meerwaardelogica toepasbaar zijn. Als een sociale werkplaats bv haar 'productiviteit' verhoogt, welk effect heeft dit op de tewerkstellingskansen van de allerzwakste werknemers? Kan men ook dit laatste via een dergelijk instrument optimaliseren, of vereist het realiseren van de maatschappelijke meerwaarde een heel eigen instrumentarium?*
- *Bij screening en matching (door bv de VDAB) wordt vooral rekening gehouden met technische competenties; met sociale en emotionele parameters, die voor het volhouden van een job minstens even doorslaggevend zijn, wordt geen of onvoldoende rekening gehouden. Ook in de subsidieregels ten aanzien van opleidingsinitiatieven wordt te weinig rekening gehouden met het feit dat een duurzaam leerproces zowel aan instrumentele als aan expressieve en*

²⁶ Binnen het Flora ESF-project Jobcoaching wordt evenveel aandacht besteed aan het coachen van de werkgever als aan het coachen van de werknemer; het versterken van de capaciteiten van de werkgever bij het uitbouwen van een kwaliteitsvolle werkomgeving zou uiteindelijk alle werknemers ten goede moeten komen.

emotionele dimensies aandacht moet besteden²⁷; de subsidies moeten dan ook aansluiten bij het 'profiel' van de werkzoekende op al deze dimensies.

Tenslotte zijn uit dit werkkader ook consequenties te trekken voor wat betreft (te ontwikkelen) 'verantwoorde' beleidsinstrumenten.

- *Overheidssubsidies mogen niet alleen gericht zijn op het 'kwantitatief' verhogen van de tewerkstelling van kansengroepen, maar moeten ook ondersteuning bieden voor (het streven naar) 'kwalitatieve' (op duurzaamheid gerichte) resultaten. Naar de zwakkere werknemers toe, betekent dit bvb dat niet alleen tegemoetkomingen in de loonkost moeten worden voorzien, maar ook middelen voor het begeleiden en ondersteunen van deze mensen op de werkvloer, hetzij door (de HRD-dienst in) het bedrijf, hetzij door jobcoaches²⁸.*
- *Momenteel wordt de welzijnslogica te sterk gescheiden van de productiviteitslogica; ze worden zelfs in onderscheiden sectoren ondergebracht. Werknemers die de druk van een voltijdse baan niet aankunnen, hebben daardoor geen andere optie dan ziek te worden. Het is dan ook essentieel om binnen de economie meer ruimte te maken voor beide logica's, en meer middelen vrij te maken om binnen de werkcontext in het welzijn van de werknemers te investeren. Hierbij hebben zowel de werknemer en de werkgever als de overheid te winnen.*
- *Overheidssubsidies zijn enkel te verantwoorden indien ze bijdragen tot een 'maatschappelijke meerwaarde', in de vorm van duurzame tewerkstelling van kansengroepen (al dan niet via ondersteuning in gewone bedrijven), of in de vorm van diensten die de markt niet aanbiedt (bvb kinderopvang in kansarme buurten). Subsidies die er alleen toe leiden dat (interim)bedrijven over 'goedkope productiekrachten' beschikken, zijn ethisch niet te verantwoorden. Bovendien leiden ze er vaak toe dat deze mensen hun job weer verliezen zodra de tegemoetkoming in de loonkost wegvalt. In het systeem van dienstencheques investeert de overheid niet in ondersteuning; wellicht zal dit alleen voor de sterksten tot vaste jobs leiden.*
- *Ook de overheid moet meer begrip en respect opbrengen voor de eigenheid van beide sectoren, en niet langer de commerciële economie als de uiteindelijke bestemming van alle werknemers uit de kansengroepen voorstellen. Anderzijds moet zij ook bedrijven 'belonen' voor (of ondersteunen in) hun inspanningen om maatschappelijke meerwaarde te creëren. Binnen klassieke bedrijven zal de productiviteitslogica altijd overheersen; bovendien varieert de ruimte voor de maatschappelijke meerwaardelogica sterk in functie van de conjunctuur. Bedrijven zullen hier dan ook maar in investeren mits overheidssubsidies. Aan de Europese overheid moet het onderscheid tussen dit soort ondersteuning en 'concurrentievervalsing' duidelijk worden gemaakt.*
- *De subsidies voor de zwakste groepen (voor wie een doorstroming naar de klassieke arbeidsmarkt niet haalbaar is) zijn momenteel ontoereikend. Organisaties kunnen daardoor maar economisch overleven indien zij ook sterkere werknemers selecteren of langer in dienst houden. De eigen maatschappelijke meerwaardelogica binnen de sociale economie dreigt dan ook voortdurend onderuit gehaald te worden, zolang de overheid deze logica niet als een evenwaardige economische parameter erkent.*
- *Erkenning van de maatschappelijke meerwaardelogica als een volwaardige economische parameter impliceert ook dat inschakelingsinitiatieven niet enkel afgerekend mogen worden op kwantitatieve resultaten (doorstromingspercentage), maar dat ook kwalitatieve resultaten in aanmerking genomen en gevaloriseerd moeten worden. Ook als een opleidingstraject niet tot*

²⁷ Zie Thys, R. (2003). Bruggen over woelig water. In: J. Vranken, K. De Boyser & D. Dierckx (eds). *Armoede en sociale uitsluiting Jaarboek 2003*, 263-282.

²⁸ Zo kan ook vermeden worden dat het aanwerven van een cursist tijdens de stage tot subsidieverlies voor de opleidingsorganisatie leidt; momenteel worden cursisten immers gesubsidieerd per uur gevolgde opleiding.

een vaste job leidt, draagt het (bvb door de participatieve werking) bij tot het versterken van capaciteiten en het verhogen van welzijn bij de werkzoekenden.

Tot slot: op de kernvraag: ‘zijn er op het niveau van de denk- en waardeaders uitgesproken verschillen in zienswijze die duurzame inschakeling van laaggeschoolde vrouwen bemoeilijken?’ luidt het antwoord duidelijk ‘ja’. Commerciële en sociale economie zijn beiden deel van een groter geheel, waar beide partijen van elkaar kunnen leren, maar waarin ook de rol van externe actoren duidelijker in kaart moet worden gebracht. Om bruggen te bouwen tussen sociale en commerciële economie volstaan teksten als deze niet. Naast begeleiding en ondersteuning op individueel niveau van de werkne(e)m(st)ers is er ook nood aan de uitbouw van een procesmatige benadering op mesoniveau (binnen én tussen bedrijven en organisaties), en aan overleg en aangepaste omkadering op macroniveau (vanuit academische en politieke overheden). Indien alle betrokkenen dit begrijpen, zal dit de socio-professionele inschakeling van laaggeschoolde vrouwen – maar uiteindelijk ook van andere risicogroepen op de arbeidsmarkt – ten goede komen. Daartoe willen de partners uit het Flora ES-changeproject de dialoog verder zetten, maar dan met de overheden en sociale partners als ‘derde’ gesprekspartner. Deze tekst wil als vertrekpunt voor dit breder overleg fungeren, en is in die zin echt als een werk-tekst bedoeld.

Bijlage: Lijst van partners in het Flora Management ES-changeproject

Uit de commerciële economie

Center Parcs –
Rob Gijsen & Inge Mangelschots
Erperheidestraat 2 3990 Peer
011 61 61 00
rob.gijsen@centerparcs.com

Randstad - Jamila Ben Azzouz
Wayezstraat 123 1070 Brussel
02 520 61 61
jamila_ben_azzouz@randstad.be

ETAP - Christ'l Joris & Ben Ampe
Antwerpsesteenweg 130 2390 Malle
03 310 02 09
Christl.joris@etaplighting.com

VOLVO Gent - Dirk Smet
Quality Care - Customer Satisfaction
Diversity Champion
JF Kennedylaan 25 9000 Gent
09 250 24 27
dsmet@volvocars.com

Breechamp - Sandra Deschutter
Berkenbroekstraat 2 3960 Bree
089 702 721
breechamp@bankenchampignons.nl

Creyfs Interim - Eef Hermans
Bleumerstraat 66 c 3680 Maaseik
089 56 10 53
eef.hermans@creyfs.be

Uit de sociale economie:

Mo-Clean - Luc De Boever
Slachthuisstraat 74 9100 Sint-Niklaas
tel. 03/778.81.55
info@mo-clean.be

Buurtservice - Mieke Oliestelder
St-Rochusstraat 108 2100 Deurne
03/320.26.78
serv.team.plein@belcom.be

EVA –
Linda Struelens & Kathleen Van Opstal
Vooruitgangsstraat 331 1030 Brussel
tel 02/274.01.90
lindastruelens.evavzw@yucom.be

Flora vzw –
Ines Becquet, Julia Rottiers & Anne Snick
Vooruitgangstraat 323 1030 Brussel
tel. 02/20.40.640
info@florainfo.be

Jobhuis Halle-Vilvoorde - Lieve De Beir
J. Degelaenstraat 3-5 1501 Halle (Buizingen)
tel. 02/361.04.35
jobhuis.halle.vilvoorde@skynet.be

NIVO - Marijke Van den Dries
Dorpsstraat 30 1070 Anderlecht
tel. 02/558.18.80µ
M.Vandendries@nivobrussel.be

VOSEC - Annalisa Gadaleta
Vooruitgangsstraat 333/ 11 1030 Brussel
02/274.14.49
vosec@pi.be