



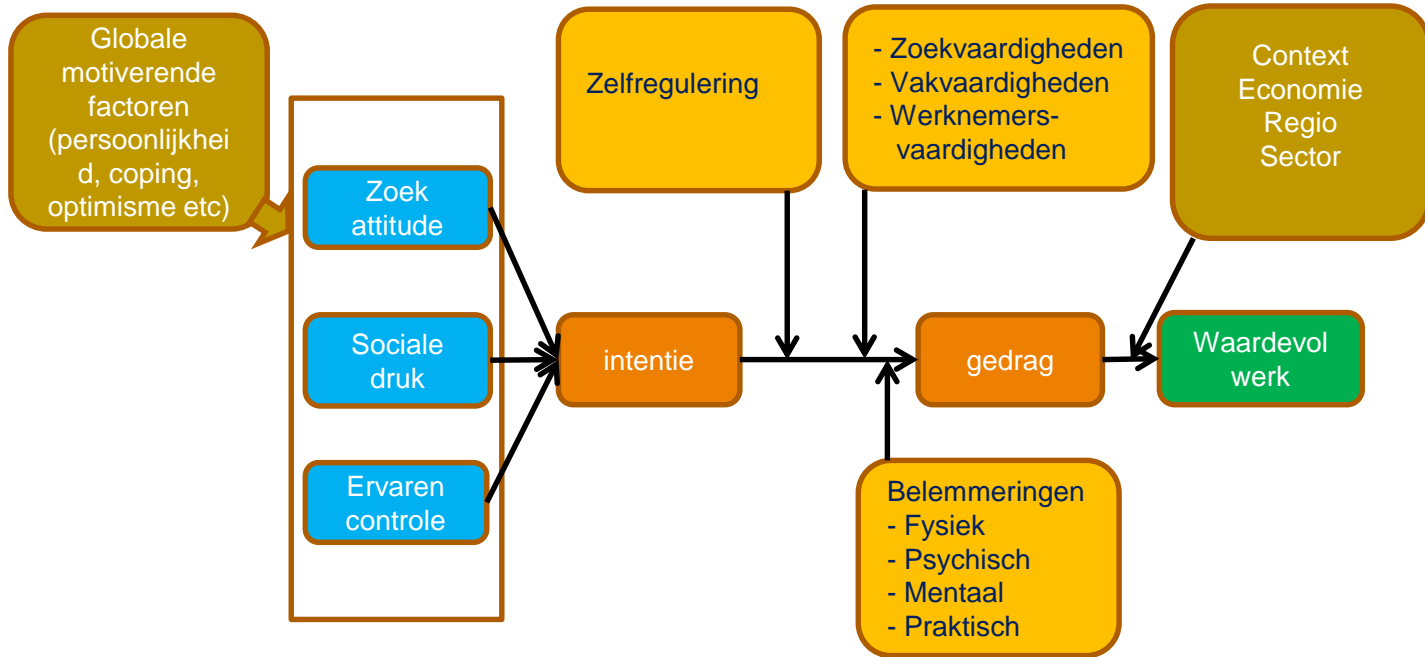
› **GEINSPRIREERD  
DOOR  
WERKGEVERS**

Roland WB Blonk

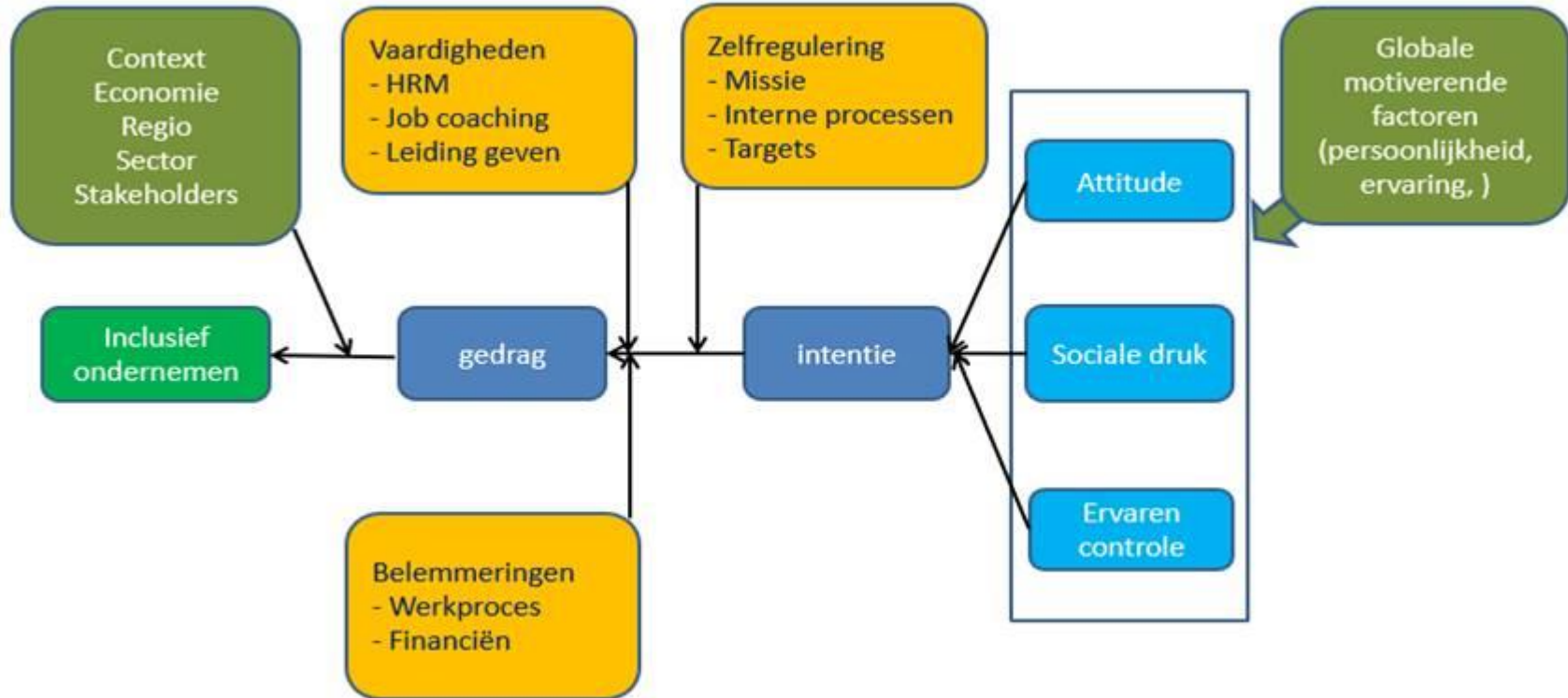
**TNO** innovation  
for life

# AFSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT





# 1. THEORY OF CHANGE

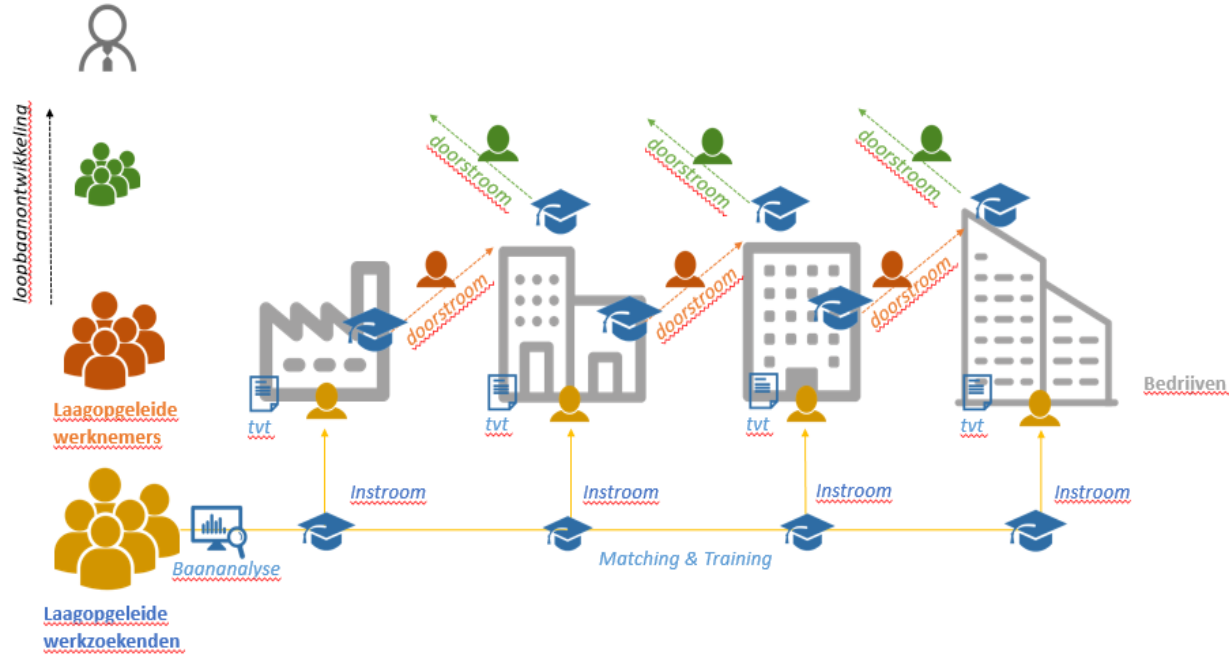


# BANENAFSPRAAK: REDENEN OM WEL/NIET MENSEN MET EEN ARBEIDSBEPERKING IN DIENST TE NEMEN

Welzijn medewerker	Sociale legitimiteit	Economische rationaliteit	Onbereidheid
<p>Affiniteit met de doelgroep</p>	<p>Affiniteit met de doelgroep Reputatie Inclusief personeelsbeleid Verplicht door de wet CSR Goedkope mankracht</p>	<p>Reputatie Vermijden van fin. Boetes Verbeteren van reputatie CSR SROI Personeelstekort Goedkope mankracht</p>	<p>Onbekendheid met de doelgroep Negatieve ervaringen Kosten Downsizing Geen personeelstekort Vooroordelen</p>

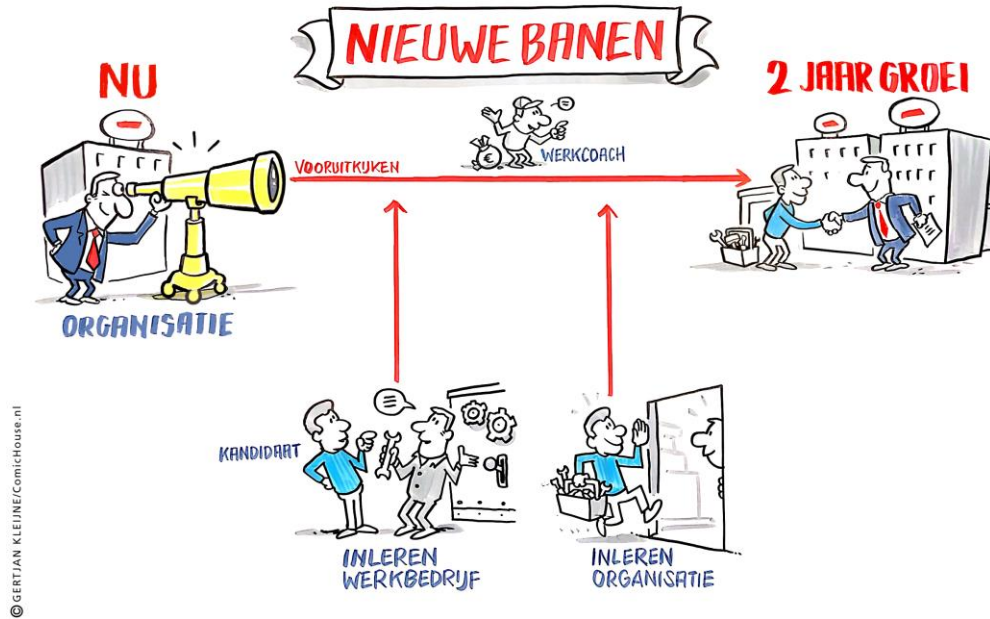
## 5 PRAKTISCHE TOEPASSINGEN

- › Startmotor
- › TOP-Academies
- › Nieuwe Banen Methodiek
- › Coöperatie
- › Prestatieladder Socialer Ondernemen









Is de coöperatie het economische model van de toekomst?





## Social return



Social return in huidige situatie	Social return met PSO
Geen uniform Social return beleid.	PSO landelijke norm en uniform.
Kwetsbare groep wordt ingezet gedurende een opdracht.	Kwetsbare groep wordt duurzaam en kwalitatief goed ingezet. Win-Win.
Hoge kosten voor bedrijven indien zij meerdere Social return verplichtingen dienen in te vullen.	Kosten PSO zijn jaarlijks, waarbij kleinere organisaties minder betalen dan grotere organisaties.
Niet (altijd) meetellen wat een bedrijf al doet.	De PSO kijkt naar wat een bedrijf al doet aan Socialer ondernemen.
Veelal toegepast in branches waar doelgroepen 'makkelijk' geplaats worden (schoonmaak, bouw, groenvoorziening, catering).	Toepassingsmogelijkheden in alle branches door meetellen indirecte bijdrage.



› **BEDANKT VOOR UW AANDACHT**

Voor meer inspiratie:  
**TIME.TNO.NL**

**TNO** innovation  
for life