

College van Gedeputeerde Staten van Overijssel
Postbus 10078
8000 GB Zwolle

Datum: 1 december 2022

Onderwerp: briefadvies Meer aandacht voor sociale innovatie
in het mkb- en arbeidsmarktbeleid van de provincie Overijssel

Geacht College,

In het Jaarprogramma 2022 heeft de SER Overijssel aangekondigd dit jaar met een advies op eigen initiatief te komen over het onderwerp sociale innovatie. Op 25 februari 2022 stuurde de SER Overijssel een brief aan uw college met als onderwerp 'diversiteit en inclusie op de werkvloer', die als een aankondiging van een breder advies over sociale innovatie gezien kon worden en een eerste aanbeveling bevatte met betrekking tot één aspect van de sociale innovatie, namelijk diversiteit en inclusie op de werkvloer. In dit briefadvies geeft de SER Overijssel een bondig en praktisch advies met concrete handvatten om sociale innovatie bij ondernemers in Overijssel te stimuleren. Van de provincie Overijssel wordt een rol gevraagd in het inventariseren en verspreiden van goede voorbeelden, het onder de aandacht brengen van business cases die succes laten zien, het organiseren van inspirerende sessies om ervaringen met sociale innovatie uit te wisselen en het enthousiasmeren en activeren van het Overijsselse bedrijfsleven op het terrein van sociale innovatie.

Bij het totstandkoming van dit advies is binnen de SER Overijssel een adviescommissie Sociale innovatie ingesteld, bestaande uit Coby Adema (SER-lid namens FNV), Paul Braakhuis (SER-lid namens MKB Nederland), Aljona Wertheim (secretaris-directeur van de SER Overijssel) en Harry Webers (voorzitter van de SER Overijssel). Een aantal experts zijn betrokken bij de invulling van die briefadvies, namelijk Marieke van Helvoort-Segerink (projectleider Sociale innovatie Pioniers), Margriet Bouma (regiosecretaris Koninklijke Metaalunie), Sjiera de Vries (Lector Sociale Innovatie Windesheim) en Joost van der Weide (associate lector Sociale Innovatie Windesheim).

Op 10 november 2022 is een concept van dit briefadvies door de adviescommissie besproken met gedeputeerde Tijs de Bree. Na deze bespreking is het conceptadvies aangepast waarmee het standpunt van de SER Overijssel duidelijker naar voren komt. Zo is er een discussie gevoerd over de beleidskeuzes, die gemaakt zijn om op een aantal aspecten een focus te kunnen aanbrengen (bijvoorbeeld op welke sectoren en welke doelgroepen de provincie nu focust), waar de SER Overijssel nu vindt dat deze beleidskeuzes als basis gebruikt zouden moeten worden voor de verdere verbreding van de toepassing van de sociale innovatie. De SER Overijssel adviseert om de ervaringen uit de implementatie van de gekozen speerpunten te gebruiken om deze toe te passen voor andere sectoren en doelgroepen.

Bezoekadres

Provinciehuis Overijssel
Luttenbergstraat 2, Zwolle

Postadres

Postbus 10087
8000 GB Zwolle

T: (038) 499 9497

op.wertheim-davygora@overijssel.nl

www.ser-overijssel.nl

Advies SER Overijssel: meer aandacht voor sociale innovatie in het mkb- en arbeidsmarktbeleid van de provincie Overijssel

De SER Overijssel roept uw college op om aanvullende en versterkende activiteiten uit te voeren, die noodzakelijk zijn om sociale innovatie breder, succesvoller en duurzamer toe te passen in het Overijsselse bedrijfsleven:

1. Gebruik de bestaande netwerken rondom sociaal ondernemerschap om de kennis en inspiratie, die daar is opgedaan over de toepassing van sociale innovatie, verder te verspreiden, met name ook naar het reguliere mkb, met de volgende aandachtspunten:
 - werken aan een regionaal ecosysteem;
 - verspreiden van praktijkvoorbeelden en lessons learned van bedrijven, die sociale innovatie hebben ingevoerd, met aandacht voor de combinatie met technologische innovatie en als onderdeel van de grote transities;
 - bijdragen aan mogelijke oplossingen van barrières die ondernemingen (kunnen) ervaren bij de invoering van sociale innovatie met extra aandacht voor het mkb;
 - aansluiten bij duurzame inzetbaarheid en leven lang ontwikkelen;
 - de rol van sociale partners onder de aandacht brengen, denk daarbij ook aan de vakbonden en brancheorganisaties;
 - mkb-bedrijven inspireren: sociaal ondernemerschap en regulier mkb kunnen van elkaar leren, bijvoorbeeld op het gebied van inclusief werkgeverschap;
 - de samenwerking met de onderwijsinstellingen binnen het ecosysteem helpen organiseren.
2. Zet met Europese middelen een regionaal meerjarenplan op voor onderzoek, experimenten, stimuleringstrajecten voor ondernemingen, communicatie en kennisdeling om het effect van het Pioniersprogramma meer kracht bij te zetten en het daarmee grootschaliger te maken. Koppel het Pioniersprogramma op een slimme manier aan andere provinciale programma's en aan regionale samenwerking met onderwijs, overheid en sociale partners als stimulans voor het meer inbedden van sociale innovatie in de dagelijkse leer- en werkpraktijk van (toekomstige) werkgevers en werknemers. Betrek daarbij de brancheorganisaties en bijvoorbeeld het programma Investor in People. Hierin kan de provincie aanjagen en faciliteren.
3. Besteed in het subsidiebeleid structureel aandacht aan vernieuwende projecten en aan het duurzaam inzetten van de nieuwe aanpak. Zorg voor continuïteit en leg slimme verbindingen met andere provinciale programma's zoals Boost/EDIH en Overijssels Vakmanschap.
4. De provincie heeft een positieve tussenevaluatie uitgevoerd van het arbeidsmarktbeleid en is van plan het beleid te continueren. De SER ziet aanvullende mogelijkheden om breder te kijken dat de eerder gekozen afbakening van het beleid:
 - er wordt focus gelegd op wetenschap en techniek, terwijl de huidige tekorten op alle sectoren betrekking hebben en niet alleen op technische beroepen (denk bijvoorbeeld aan zorg en onderwijs, essentiële sectoren die te kampen hebben met grote tekorten); gebruik de ervaringen, opgedaan met de provinciale programma's die tot doel hebben de aandacht voor wetenschap en techniek te intensiveren, waar mogelijk ook voor andere sectoren;

- er wordt focus gelegd op de ambitie om een leerrijke regio te worden om voldoende deskundige vakmensen voor de klimaatopgaven op te leiden, er zijn echter diverse andere sectoren, die het onbenut potentieel kunnen gebruiken voor de arbeidsmarkt; zoek in samenwerking met onderwijsinstellingen naar manieren om niet alleen vakmensen op te leiden voor klimaatopgaven, maar ook voor andere maatschappelijke opgaven;
- er wordt gekozen voor statushouders als een doelgroep die aan het werk geholpen kan worden, er zijn echter ook andere doelgroepen die drempels ervaren om de arbeidsmarkt te kunnen betreden (denk bijvoorbeeld aan mensen met fysieke of psychische handicap); daarbij kan breder gekeken worden dan het aan het werk krijgen van mensen; besteed ook aandacht aan het aan het werk houden van mensen (duurzame en brede inzetbaarheid). Zo voorkom je uitval en zorg je dat mensen kunnen overstappen naar ander werk, als hun interesse of inzetbaarheid verandert of als de arbeidsmarkt verandert.

Definitie sociale innovatie

Er zijn vele definities van sociale innovatie. De definitie die de landelijke SER in 2006 formuleerde, wordt nog steeds breed gedeeld: "Sociale innovatie is de vernieuwing van de arbeidsorganisatie en maximale benutting van competenties, gericht op verbetering van de bedrijfsprestaties en ontplooiing van talent"¹.

Sociale innovatie kan in principe bijdragen aan:

- een groter innovatievermogen (de implementatie van innovaties, waaronder technologische innovatie, wordt versterkt en meer op maat gerealiseerd als medewerkers voor implementatie bij de innovatie worden betrokken; de creativiteit en het ontwikkelvermogen van medewerkers versterkt en het innovatievermogen van het mkb/bedrijfsleven vergroot);
- hogere arbeidsproductiviteit (door medewerkers nadrukkelijker te betrekken bij de organisatie van de werkprocessen wordt de arbeidsproductiviteit vergroot, processen worden efficiënter op elkaar afgestemd; door grotere motivatie, meer eigen regie en waardig/betekenisvol werk);
- hogere kwaliteit van arbeid (de arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen veranderen door sociale innovatie, medewerkers ervaren meer eigenaarschap en afwisseling in hun werkzaamheden en een hogere kwaliteit van arbeid);
- competente, betrokken mensen die zich blijven ontwikkelen en daardoor duurzaam inzetbaar zijn (sociale innovatie leidt tot grotere betrokkenheid en gevoel van verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van competenties en vaardigheden die in de onderneming nodig zijn; vergroot de binding van medewerkers bij organisaties waardoor er minder personeelstekorten ontstaan en minder verloop);
- een inclusieve arbeidsmarkt (bredere betrokkenheid van medewerkers bij de werkzaamheden kan leiden tot meer ruimte op de werkvloer voor mensen die anders minder makkelijk een rol zouden kunnen spelen;

¹ <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2006/welvaartsgroei-sociale-innovatie.pdf>

breder en beter benutten van alle beschikbare talenten in de regio en daardoor tegengaan van personeelstekorten).

De term sociale innovatie wordt internationaal als 'workplace innovation' geduid. Relevante factoren voor sociale innovatie zijn onder meer een open bedrijfscultuur, goede interne arbeidsverhoudingen en werknemersbetrokkenheid, volwaardige medezeggenschap, organisatie van het werk die regelmogelijkheden en professionele ruimte biedt en benutten en ontwikkelen van competenties. Om dit te bereiken is op ondernemingsniveau regelmatig overleg nodig tussen leiding en medewerkers over de specifieke invulling van de kernelementen van sociale innovatie en de wijze waarop nieuwe technologieën worden geïmplementeerd. De ervaring van de experts is dat ondernemers niet zoveel met de term 'sociale innovatie' hebben. Binnen het programma Smart Industry van Boost² wordt sociale innovatie 'management van verandering' genoemd: het begeleiden van de verandering van mens en organisatie naar een nieuwe realiteit. De actualiteit vraagt echter op dit moment veel van het mkb als het gaat om de stijgende prijzen, materiaalschaarste, het tekort aan personeel, etc.. Ondernemer en onderneming moeten innoveren en verduurzamen en daarmee toekomstbestendig worden. Onderdeel hiervan is ook het stimuleren van een strategisch personeelsbeleid met aandacht voor leercultuur en een leven lang ontwikkelen. Ondernemers zullen hun bedrijven anders organiseren als gevolg van het inzetten van nieuwe technologie, maar dit betekent ook extra inzet op scholing van personeel. Binden en boeien van personeel maar ook aandacht voor inclusie zodat je met nieuwe technologie ook mensen met een handicap aan het werk krijgt of houdt.

Aanleiding keuze voor het onderwerp sociale innovatie

In verschillende adviezen van de SER Overijssel wordt sociale innovatie gezien als een belangrijke component van en voorwaarde voor succesvolle innovaties, denk aan de adviezen over energietransitie, digitalisering, kennisvalorisatie, basisvaardigheden en circulaire economie. Ook lopende adviestrajecten van de SER Overijssel (arbeidsmarktproblematiek maatschappelijke sectoren, platteland vitaal, brede welvaart en duurzame ontwikkelingsdoelen en impact van cultuur en creatieve sector op de economie) hebben raakvlakken met dit onderwerp. In dit briefadvies vraagt de SER Overijssel specifiek aandacht voor sociale innovatie op de werkvloer bij de Overijsselse ondernemingen met als centrale vraag: 'Wat zijn succesfactoren en wat zijn de knelpunten voor toepassing van sociale innovatie op de werkvloer? Wat heeft het mkb/bedrijfsleven nodig om sociale innovatie breed, succesvol en duurzaam toe te passen? En welke rol kan de provincie Overijssel spelen om meer sociale innovatie te stimuleren?'

In het rapport 'Het betere werk' (januari 2020) stelt De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid dat goed werk voor iedereen een belangrijke maatschappelijke opdracht is voor bedrijven, instellingen, sociale partners en de overheid omdat goed werk essentieel is voor de brede welvaart. Nieuwe technologie, de

² *Het onafhankelijke platform voor Smart Industry en Circulair ondernemen in Oost-Nederland. Hier werken bedrijven, intermediairs, overheid en de onderwijsinstellingen samen aan het realiseren van een concurrerende en duurzame industrie.*

toename van flexibel werk en de intensivering van werk kunnen grote gevolgen hebben voor de kwaliteit van werk. De WRR vindt dat goede arbeidsorganisaties de sleutel zijn tot meer kwaliteit op het werk. Vakbonden en werkgevers zouden daarom hun aandacht vaker mogen richten op de werkplek zelf. Sociale innovatie – dat wil zeggen: arbeidsorganisaties zo inrichten dat het beste uit mensen naar boven wordt gehaald – is cruciaal voor de economie; een economie die het immers vooral moet hebben van de mensen, het ‘menselijk kapitaal’. Dit is in het belang van zowel werkgevers als werknemers.

De landelijke SER heeft eerder geadviseerd over sociale innovatie. Rond 2008 waren de verwachtingen over de baten van sociale innovatie hoog bij de verschillende stakeholders. Door werkgevers werd het vaak gezien als een middel om nieuw personeel te werven en te binden omdat men toen vooral het probleem van een krappe arbeidsmarkt ervoer. De werknemers hadden hun verwachtingen vooral gericht op een betere combinatie van werk en privé en meer zeggenschap over hun werk. De overheid hoopte op positieve effecten op het concurrentievermogen en de welvaartsontwikkeling. De sociale partners verwachtten impulsen te vinden om collectieve arbeidsvoorwaarden te vernieuwen en een extra bijdrage te leveren aan het vernieuwen van arbeidsorganisaties om de verwachtingen van de werkgevers en werknemers waar te maken. Gezamenlijk moest men zorgen dat het begrip sociale innovatie concreet werd gemaakt³.

Dat sociale innovatie de kwaliteit van de arbeid kan verbeteren en tegelijk het innovatief vermogen van de organisatie kan versterken en de productiviteit kan verhogen is voldoende aangetoond met onderzoek. De OECD wijst op de grote rol die competenties en organisatie (‘innovative workplaces’) spelen en noemt dat ‘Knowledge Based Capital’. Minder duidelijk is waarom dan niet alle organisaties sociale innovatie toepassen.

Sociale innovatie in het beleid van de provincie Overijssel

Sociale innovatie wordt in het provinciaal beleid benaderd vanuit verschillende invalshoeken:

- Sociale innovatie en mkb: sociaal ondernemerschap, Pioniers-netwerk⁴;
- Sociale innovatie en arbeidsmarkt;
- Sociale kwaliteit (o.a. inclusieve samenleving)⁵.

In de actielijn ‘Toekomstbestendig en krachtig mkb’ wordt ondersteuning aan ondernemers geboden met als focus familiebedrijven, startups en scale-ups en sociaal ondernemerschap. Steeds meer ondernemers richten zich op maatschappelijke thema’s. Om deze ontwikkeling te stimuleren wil de provincie Overijssel het ondernemen met impact vergroten. Dat gebeurt met het Actieprogramma Impact Ondernemen Overijssel. In dit actieprogramma richt de provincie zich op de brede doelgroep van ‘impact ondernemers’. De missie van deze ondernemers is een bijdrage te leveren aan het oplossen van een probleem in hun directe leefomgeving.

³ <https://www.kennisbanksocialeinnovatie.nl/kennis/sociale-innovatie-in-de-praktijk-een-tussenbalans/>

⁴ <https://www.overijssel.nl/onderwerpen/economie/versterk/pioniers/>

⁵ <https://www.overijssel.nl/onderwerpen/sociale-kwaliteit/>

Impact ondernemers zijn onder meer sociale ondernemingen en MVO+ bedrijven. Door samen te werken worden impactondernemers met elkaar en anderen verbonden. Daarnaast zijn er inspiratiesessies en is er ondersteuning voor ondernemersvaardigheden als het gaat om ondernemen met impact.

Met het actieprogramma Impact Ondernemen Overijssel richt de provincie zich op 7 maatschappelijke thema's. Het verduurzamen van (inter-)nationale ketens en het welzijn van medewerkers zijn overstijgende thema's die hier telkens in terugkomen:

1. Transitie naar kringlooplandbouw en voedselsysteem;
2. Inclusieve, gezonde en veilige samenleving;
3. Natuurinclusief leven en werken;
4. Energietransitie: toegang tot betaalbare en duurzame energie voor iedereen;
5. Klimaatadaptatie;
6. Circulaire en duurzame productie en consumptie;
7. Verhogen van de arbeidsparticipatie van een kwetsbare doelgroep.

Ook in het arbeidsmarktbeleid van de provincie Overijssel is er aandacht voor sociale innovatie. Een krachtige economie vraagt om een goed functionerende arbeidsmarkt. De ambitie van de provincie bevat de volgende punten:

- Inclusief: iedereen die kan en wil werken moet mee kunnen doen op de arbeidsmarkt.
- Wendbaar: tegengaan van krapte en mismatch, vraag en aanbod sluit beter aan op de arbeidsmarkt.
- Toekomstgericht: leren en werken met nieuwe technologieën.

Begin 2022 is er een tussentijdse beleidsevaluatie 'Programma Arbeidsmarkt 2020-2023' uitgevoerd. Bij deze evaluatie is de uitvoering van de projecten in beeld gebracht, op basis van de rollen van de provincie op het gebied van arbeidsmarktbeleid (zie tabel hieronder).

Rol	Uitwerking	Beschrijving
Agenderen	Beleidsvisie ontwikkelen	De provincie is het bestuurlijke niveau waarop we lokaal, regionaal en nationaal beleid verbinden.
Agenderen	Lobby	De provincie oefent invloed uit en vertegenwoordigt de regionale belangen bij het voeren van lobby richting het rijk.
Agenderen	Bovenregionaal	De provincie kijkt over de regiogrenzen van gemeenten en arbeidsmarktregio's heen en agendeert gemeenschappelijke vraagstukken.
Experimenteren	Stimuleren innovatie en ontwikkeling	De provincie stimuleert innovatie en samenwerkingen als regionale onderwijsinstellingen en bedrijfsleven dat niet zelfstandig oppakken.
Faciliteren	Versnellen	De provincie treedt op als trekker en coördinator als snel handelen nodig is waarbij gebruik gemaakt wordt van netwerk, denkracht, coördinatievermogen en lobby-ervaring.

Faciliteren	Cofinanciering	De provincie co-financiert innovatieve projecten en initiatieven.
Verbinden	Netwerkontwikkeling	De provincie verbindt regionale partijen en brengt nieuwe partners in contact met bestaande netwerken.
Verbinden	Organiserend vermogen	De provincie weet partijen samen te brengen om gezamenlijke doelen te bereiken.
Verbinden	Lerend vermogen	De provincie stimuleert het lerend vermogen van de verschillende partijen in het netwerk.
Monitoren	Voortgang bewaken	De provincie bewaakt de voortgang van initiatieven.

Kritische succesfactoren sociale innovatie

In het adviesrapport 'Kritische succesfactoren sociale innovatie binnen mkb' (2018)⁶ wordt geconcludeerd dat sociale innovatie geen blauwdruk is, die gekopieerd kan worden door iedere andere organisatie. Sociale innovatie is een middel om als organisatie sneller en flexibeler in te spelen op de vragen en behoeften van de klant en de omgeving. Sociale innovatie wordt ingezet vanuit de visie van de ondernemer en sluit aan bij de bekwaamheden van de medewerkers. Omdat zowel werkgever als werknemer unieke personen zijn, werkt sociale innovatie in iedere organisatie anders. Sociale innovatie is het samenspel tussen dynamisch managen, flexibel organiseren en slimmer werken. Deze drie aspecten staan in figuur 1 in de tandwielen. Deze tandwielen grijpen in elkaar. De start van het ene tandwiel, leidt tot beweging bij de andere twee.

Binnen de provincies Overijssel en Gelderland zijn verschillende initiatieven en zijn er veel activiteiten voor en door Impact Ondernemers. De inspanningen maken duidelijk dat er een behoefte is aan verbinden en leren en een behoefte om elkaar verder te helpen vanuit de sociale en maatschappelijke drive. Vanuit inspiratie en leren is er ook een sterke behoefte aan de verbinding met het meer traditionele speelveld van ondernemers. Dat is het bestaansrecht van Impact Oost⁷. Door impact ondernemen letterlijk op de kaart te zetten, transparant en toegankelijk te maken voor alle ondernemers die positieve impact willen maken, krijgen ondernemers de kans van elkaar te leren en kennis bij partners op te halen. Als Impact Ondernemen nog onbekend is voor ondernemers, dan worden ze geïnspireerd en in contact gebracht met bestaande (succesvolle) Impact Ondernemers. Uiteindelijk wint Impact Ondernemen daarmee terrein en wordt het de norm.

De Pioniers zijn de Overijsselse koplopers op het gebied van sociale innovatie, mkb-ondernemers die in hun bedrijf laten zien dat sociale innovatie wendbaar en flexibel maakt. Zij dragen dit uit naar andere ondernemers om hen bewust te maken van het belang van sociale innovatie en hen op weg te helpen hun organisatie ook zo in te richten. Het programma Pioniers zet in op de ontmoeting van de Pioniers met mkb-ondernemers, het delen van expertise, tools en andere middelen om sociale innovatie te bevorderen bij bedrijven.

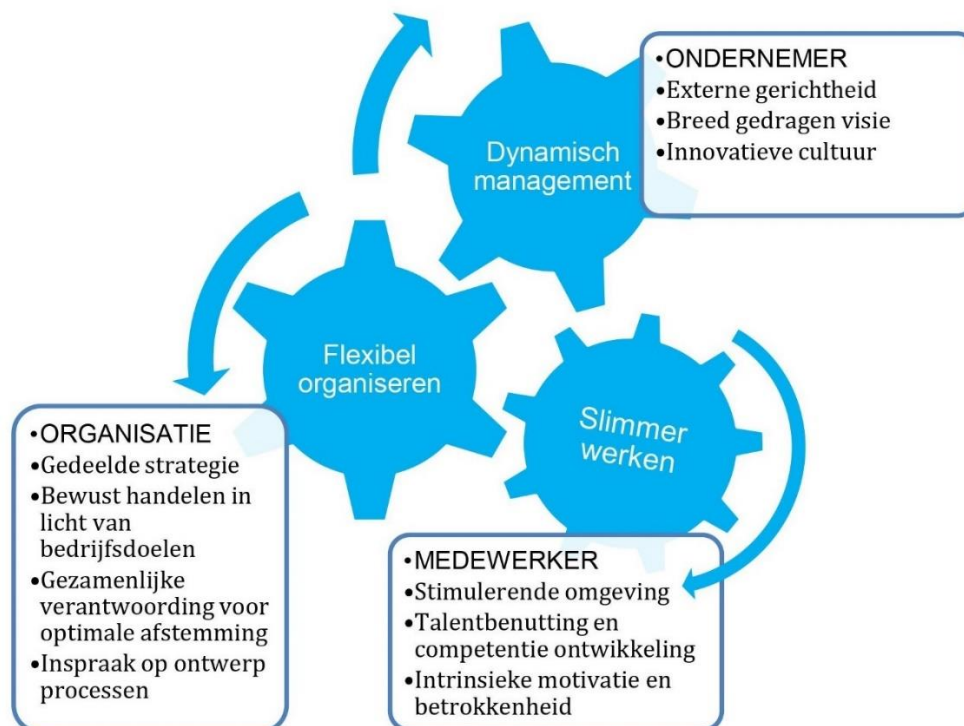
⁶ Dit is het eindproduct van een afstudeerwerk van studenten waarvoor ze input bij de Pioniers hebben opgehaald en samengebracht.

⁷ Impact Oost is een netwerk en een on- en offline platform van en voor impact ondernemers in Oost-Nederland (Overijssel en Gelderland).

Sociale innovatie bestaat uit vier onderdelen:

1. Dynamisch managen: modern leiderschap: ruimte en vertrouwen aan medewerkers geven als het kan, sturen als het moet.
2. Flexibel organiseren: een minder hiërarchische structuur: zelforganisatie, snel intern schakelen. Zo kun je sneller inspelen op de marktontwikkelingen.
3. Slimmer werken: ideeën en talenten van medewerkers benutten. Daardoor krijg je betrokkenheid en innovaties op de werkvloer.
4. Co-creatie: verschillende bedrijven en onderwijsinstellingen ontwikkelen samen vernieuwende oplossingen voor (complexe) vraagstukken en veranderingen.

Figuur 1: Succesfactoren sociale innovatie (Bron: Adviesrapport Kritische succesfactoren sociale innovatie binnen mkb, 2018)



Onderschrift: Met de tandwielen is weergegeven dat de hefboomen met elkaar in verbinding staan. Met de start van de hefboom dynamisch management, zullen de andere tandwielen ook in beweging komen.

In het adviesrapport 'Kritische succesfactoren sociale innovatie in het mkb' worden de volgende tips en adviezen gegeven in relatie tot de implementatie van kritische succesfactoren:

1. Dynamisch managen: begin bij de directeur/groootaandeelhouder en vergeet niet de leidinggevenden; zet de medewerker écht centraal en inspireer in plaats van controleer als leidinggevende.

2. Flexibel organiseren: zorg voor een passende structuur en geef realistische verantwoordelijkheden: maak medewerkers bewust van organisatiedoelen en richt samen de werkprocessen in.
3. Slimmer werken: speel in op intrinsieke motivatie en geef vertrouwen en erkenning; zet in op variatie en realiseer betrokken en productieve medewerkers.

Binnen Smart Industry wordt gekeken hoe procesinnovatie en nieuwe technologieën kunnen bijdragen aan de verhoging van de arbeidsproductiviteit. Het programma Smart Working is hiervan een onderdeel en een voorbeeld: medewerkers anders inzetten, andere vaardigheden aanleren, blijvende scholing. Dat betekent dat de ondernemers zelf ook moeten gaan innoveren met het eigen personeel. Dit moet gebeuren naast het stimuleren van de instroom van vakmensen in de techniek (inclusief zij-instroom trajecten).

Een belangrijk struikelblok waarvande geraadpleegde experts melding maken, is dat er vaak wel geld is voor vernieuwende projecten, maar niet voor het duurzaam inzetten van de nieuwe aanpak. Waardoor men soms alleen continuïteit kan bieden door dan maar weer een nieuwe werkwijze te introduceren, omdat alleen dan subsidie mogelijk is. Veel innovaties zijn effectief dankzij subsidies, waardoor er meer tijd kan worden ingezet. De reguliere bekostiging biedt te weinig ruimte om effect te kunnen sorteren.

Voor de regionale samenwerking bij het bieden van loopbaankansen is een ecosysteem belangrijk. Binnen een ecosysteem kan samengewerkt worden aan regionale loopbanen, waarbij mensen makkelijk kunnen overstappen van de ene naar de andere werkgever als dat past bij hun eigen ontwikkeling of bij de behoeften van de werkgevers (seizoenswerk, werkgevers die vooral starters kunnen gebruiken die dan weer doorgroeien naar banen bij andere werkgevers etc.). Het optimaal gebruiken van het beschikbare potentieel moet worden gezien als een gezamenlijk belang en een gezamenlijke opgave, en niet een individuele waarbij werkgevers elkaar vooral als concurrent zien.

Standpunt SER Overijssel over de toepassing van de sociale innovatie

Gezien de succesvolle uitvoering van de activiteiten op het gebied van sociaal ondernemerschap en uit de uitkomsten van de tussenevaluatie van het programma Arbeidsmarkt blijkt dat de provincie Overijssel veel aandacht besteedt aan verschillende aspecten van sociale innovatie, zoals inclusie en diversiteit op de werkvloer, SROI, sociale ondernemerschap. De SER Overijssel waardeert deze inspanningen van de provincie. Dit advies ziet de SER Overijssel niet als een negatieve beoordeling van deze inspanningen, maar als een aanmoediging om de gekozen speerpunten waar mogelijk te verbreden naar verschillende sectoren en doelgroepen.

Het model dat ontwikkeld is in het kader van het programma Pioniers (zie figuur 1) zou als voorbeeld kunnen dienen om sociale innovatie op verschillende manieren te implementeren. Het betrekken van mkb-ers kan door "best practices" te tonen en te laten zien wat dit de medewerkers, de werkgevers en het bedrijf gebracht heeft. Het programma Pioniers heeft laten zien dat het ontmoeten van de Pioniers en mkb-ondernemers, het delen

van expertise, tools en andere middelen om sociale innovatie te bevorderen bij bedrijven, goed heeft gewerkt. De verantwoordelijkheid voor het voortzetten van het Pioniersnetwerk ligt nu bij het bedrijfsleven. De SER Overijssel vraagt aan de provincie om de vinger aan de pols te houden en deze bedrijven te blijven ondersteunen in het duurzaam voortzetten van deze kennisuitwisseling. De SER Overijssel adviseert de provincie om het Pioniersprogramma op een slimme manier te koppelen aan andere provinciale programma's en aan de regionale samenwerking met onderwijs, overheid en sociale partners. Dit is een stimulans voor het meer inbedden van sociale innovatie in de dagelijkse leer- en werkpraktijk van (toekomstige) werkgevers en werknemers. Voor de kennisuitwisseling zou de provincie in samenwerking met de brancheorganisaties en bijvoorbeeld een organisatie als "Investor in People" een programma kunnen ontwikkelen dat door mkb-bedrijven doorlopen kan worden.

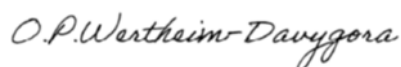
Het doel van dit advies om de provincie aan te sporen om ervoor te zorgen dat de opgedane kennis in de programma's, die nu lopen binnen het arbeidsmarkt- en mkb-beleid, doorvertaald kan worden naar meerdere sectoren en doelgroepen. De provincie kan de kennis en kunde van de sociale partners daarbij goed gebruiken. Vooral bij de brancheorganisaties zit veel kennis op het gebied van de sociale innovatie op de werkvloer. Ook de vakbonden kunnen als een kennispartner van de provincie fungeren.

In dit briefadvies wil de SER Overijssel benadrukken dat er veel potentie zit in de toepassing van sociale innovatie. Dat kan bijdragen aan brede welvaart en de gewenste transitie in Overijssel en het tegengaan van tekorten op de arbeidsmarkt. Graag blijft de SER Overijssel in gesprek met GS om verdere bijdragen tot het inzetten van sociale innovatie van de provincie Overijssel te kunnen onderzoeken.

Met vriendelijke groet,



ir. H.A.A.M. (Harry) Webers
voorzitter



drs. O.P. (Aljona) Wertheim-Davygora
secretaris-directeur