

Hermed hvilke intentioner, idegrundlag og lovgivningsmæssige forhold, der ligger bag ved oprettelse af en Social Økonomiske Virksomhed.

1. Virksomhedens idégrundlag

Først og fremmest bør virksomhedens overordnede sociale og kommercielle eksistensberettigelse beskrives.

Herunder bør det beskrives, hvad virksomheden skal tjene penge på. I denne beskrivelse kan det også indgå, hvilken betydning virksomheden kan få i boligområdet f.eks. som samlingssted el.lign.

2. Produktet/ydelsen

I forretningsplanen bør såvel det sociale og kommercielle produkt beskrives i detaljer. Herunder bør det også beskrives hvilken målgruppe, der ønskes arbejde med, hvis virksomheden skal tilbyde beskæftigelsesfremmende tilbud.

Her er det en overvejelse værd, at virksomheden afgrænser sig til en eller få målgrupper. Misbrugere, udsatte, unge kvinder, psykisk syge, autister eller blinde har forskellige behov, og det kan være svært for ledelsen at håndtere meget forskellige medarbejderbehov. Under dette punkt i forretningsplanen, kan det også beskrives hvilket behov virksomhedens produkter dækker, og hvordan produkterne adskiller sig i forhold til konkurrenternes. Sidst men ikke mindst bør det overvejes, hvad købsfrekvensen er, og dækningsbidraget for produktet bør kalkuleres.

3. Produktion, salg og markedsføring

Uden produktion og salg - ingen virksomhed. Som en del af en forretningsplan bør markedsforholdene beskrives. Hvem bliver virksomhedens konkurrenter, hvor mange konkurrenter er der, og hvor er de fysisk placeret i forhold til virksomheden.

Det bør overvejes, hvad der er det realistiske antal kunder for virksomhedens kommercielle produkt samt for det sociale/beskæftigelsesfremmende produkt. For at sikre kundegrundlag bør det endvidere overvejes om, der kan indgås aftaler med lokale parter, der vil lave faste aftaler om at aftage virksomhedens produkter. Alt efter virksomhedens produkt kunne det f.eks. være aftaler med jobcentret, der køber et antal afklaringsforløb pr. år eller kunder, der dagligt køber virksomhedens frokostenretning/catering.

I forretningsplanen bør det beskrives, hvor stor en produktion, virksomheden forventes at have. Her bør det tages i betragtning, at ansatte med særlige behov kan have en varierende arbejdsindsats, sygeperioder m.v., og det er en relevant overvejelse, hvordan virksomhedens produktion sikres under disse vilkår. Herudover bør denne del af forretningsplanen også indeholde overvejelser om branding af virksomhedens produkt.

4. Budgetter

Budgetter sikrer overblik over økonomien. Inden start af en virksomhed bør der udarbejdes forskellige budgetter for at se om virksomhedsidéen er økonomisk rentabel. En forretningsplan bør indeholde tre forskellige budgetter:

a. Et etableringsbudget viser hvor mange penge, man skal bruge på at opstarte virksomheden.

- b.** Et driftsbudget viser de indtægter og udgifter, der forventes at komme i virksomheden.
- c.** Et likviditetsbudget viser måned for måned, om der er penge i kassen til at betale virksomhedens udgifter.
- Hvis der er budgetposter, der ikke er kendte, som f.eks. lokaleleje, forsikringer el.lign., bør disse undersøges, eller den generelle pris benyttes i budgettet.

MEDARBEJDERE

Ved etablering af en virksomhed er det vigtigt at gøre sig overvejelser om, hvilke kompetencer, der er behov for, hvordan man ønsker at sammensætte medarbejderstaben, samt hvilke forskellige ansættelsesmuligheder der er. Ordinære, støttede og frivillige medarbejdere. Som noget af det første bør iværksætterne afklare behovet for kompetencer i den socialøkonomiske virksomhed. Medarbejderstaben i en socialøkonomisk virksomhed skal i en kombination mestre følgende kompetencer:

- Ledelseskompeter
- Faglige kompetencer til at fremstille produktet/levere ydelsen
- Markedsføring og salgskompetencer
- Socialfaglige kompetencer til at støtte og motivere udsatte ansatte/personer i kompetenceafklaringsforløb.

De primære medarbejdere i den socialøkonomiske virksomhed bør være ordinært ansatte, dvs. medarbejdere, der er ansat på helt almindelige vilkår, og hvor lønnen er fuldt finansieret af virksomheden.

Beskæftigelsesloven giver forskellige muligheder for at hjælpe personer, der har svært ved at opnå ansættelse på det ordinære arbejdsmarked. Som led i en social profil er der mange socialøkonomiske virksomheder, der vælger at en andel af deres ansatte, skal være personer, der har behov for støttede ansættelser. Med offentligt støttet ansættelser, kan personer, der er ledige og som har svært ved at opnå ordinær ansættelse, eller personer med psykisk eller fysisk funktionsnedsættelse, opnå ansættelse. De offentligt støttede ansættelser er enten tidsbegrænsede eller til jævnlig revurdering fra kommunens side. Ved ansættelse af medarbejdere i støttet beskæftigelse kan den socialøkonomiske virksomhed holde lønudgifterne nede i en periode, men det bør tages med i betragtning, at det ofte kræver ekstra ressourcer at have personer ansat i støttet beskæftigelse.

Loven siger:

LØNREFUSION TIL ANSATTE I STØTTET BESKÆFTIGELSE

Fleksjob: Ved ansættelse af en fleksjobber betaler den socialøkonomiske virksomhed løn til den ansatte for det arbejde, der bliver udført. Lønnen suppleres med et flekslønstilskud, der udbetales af kommunen til den ansatte. Tilskuddet kan højst udgøre et beløb, der svarer til 98 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb.

Løntilskud: Ved ansættelse med løntilskud skal lønnen minimum svare til den mindste overenskomstmæssige løn på det aktuelle ansættelsesområde. Lønnen udbetales af virksomheden. Herefter modtager virksomheden refusion fra kommunen (for en nærmere aftalt andel af lønnen). Den andel, der refunderes, afhænger af den lediges arbejdsmæssige begrænsninger i forhold til at varetage det pågældende job. Støttede ansættelser er enten tidsbegrænsede eller til jævnlig revurdering fra kommunens side. Ved ansættelse af medarbejdere i støttet beskæftigelse kan den

socialøkonomiske virksomhed holde lønudgifterne nede i en periode, men det bør tages med i betragtning, at det ofte kræver ekstra ressourcer at have personer ansat i støttet beskæftigelse.

Nogle ledige er meget langt fra arbejdsmarkedet og kan end ikke klare ansættelse i støttet beskæftigelse. Ønsker virksomheden at hjælpe disse ledige tættere på arbejdsmarkedet, kan de ansættes i virksomhedspraktik i nogle uger eller måneders varighed alt efter behov. Personer, der ansættes i virksomhedspraktik, har ofte behov for at udvikle sociale, faglige, personlige eller sproglige kompetencer og vil ofte kræve nogen til megen støtte for at kunne fungere på arbejdspladsen.

Under praktikken modtager personen den offentlige forsørgelse, som vedkommende er berettiget til, og virksomheden har ingen lønudgifter. Virksomhedspraktik anvendes med henblik på efterfølgende ordinær eller støttet ansættelse af personen.

Sidst men ikke mindst kan virksomheden inddrage frivillige i driften. Frivillige er personer, der yder en indsats uden at modtage løn, tilskud eller anden form for betaling. Hvis virksomheden vælger at inddrage frivillige, skal man være opmærksom på, at frivillige ofte vil være mere ustabile og forvente et større råderum end de lønnede ansatte. Det er en god ide at afstemme de frivilliges forventninger til arbejdet i forhold til virksomhedens behov. Man kan evt. udarbejde en skriftlig kontrakt med de frivillige, så aftalerne er klare og afstemte. Det kan mindske eventuelle uoverensstemmelser og styrke de frivilliges ansvarsfølelse og stabilitet i deres indsats.

SAMARBEJDE MED KOMMUNEN

Glasværket som socialøkonomisk virksomhed har, som andre virksomheder, behov for at samarbejde med kommunen, hvis det ønsker at ansætte medarbejdere i støttet beskæftigelse eller, hvis det ønsker støtte til deres ansatte i form af mentorer.

Derudover vil de socialøkonomiske virksomheder, der arbejder med en målgruppe have et stort behov for at samarbejde tæt med kommunen.

SAMARBEJDE OM SALG AF OPKVALIFICERINGSFORLØB

Når socialøkonomiske virksomheder arbejder med en målgruppe, vil virksomhedens sociale produkt ofte være at sælge opkvalificerings-/afklaringsforløb til kommunen.

Med denne form for socialøkonomisk virksomhed er jobcenterets interesse og engagement altafgørende og indgåelse af et samarbejde eksistentielt.

Det er en god idé, at virksomheden indgår en samarbejdsaftale med jobcenteret. En aftale om et bestemt antal opkvalificeringsforløb kan bidrage til at sikre den socialøkonomiske virksomheds eksistensgrundlag.

SAMARBEJDE OM ANSATTE PÅ SÆRLIGE VILKÅR

Ønsker den socialøkonomisk virksomhed at ansætte medarbejdere med økonomisk støtte fra kommunen, skal dette ske i overensstemmelse med den pågældende persons sagsbehandler på jobcenteret.

Ved indgåelse af en aftale om ansættelse i støttet beskæftigelse, skal der udfyldes blanketter, som virksomheden kan få udbetalt lønrefusion på baggrund af, og som fungerer som en form for kontrakt om ansættelsen. Blanketterne kan findes på www.jobnet.dk under fanebladet "blanketter". Her kan man også udfylde blanketterne elektronisk.