**Verkenning sociale coöperatie De Blauwe paraplu 21 januari 2026**
In gesprek met Menno Schenk van Gemeente Amersfoort

1. Hoe ben je bij de coöperatie betrokken geraakt en wat sprak je aan.

Het is eigenlijk begonnen als Stadslab. Het idee kwam van Dirk Kaan die inspiratie haalde uit de Blue Zones. Hij wilde samen met Future of Fame een soort werkfabriek oprichten waarin mensen zichzelf, door mee te doen aan projecten, kunnen ontdekken en zich verder zouden kunnen ontwikkelen van start-up tot zelfstandig ondernemer. Uiteindelijk liepen de ideeën van de initiatiefnemers toch uit elkaar en was het mijn collega René Brink die door is gaan filosoferen met beide initiatiefnemers afzonderlijk en uiteindelijk tot de oprichting van De Blauwe Paraplu kwam. Bedoeld voor mensen die vanuit de uitkering langs die route hun weg zouden vinden.
Het werd destijds nog traditioneel gezien als een begeleidingstraject waarbij deelnemers een bepaald subsidiebedrag meenemen. De begeleiding richt zich op een vooraf bepaald doel. Hoe weet ik niet precies, maar op een gegeven moment is het idee ontstaan om dat in te richten als een coöperatie waarvan mensen lid kunnen worden en als lid producten en diensten kunnen aanbieden. Aanvankelijk was ik, als collega van René, zijdelings betrokken, maar toen René ziek werd, heb ik het van hem overgenomen.
Alle vijf mensen die daar toen waren, zijn toen overgedragen op mij als klantmanager. En ben ik die mensen daar als projectbegeleider gaan begeleiden. We hadden nog niks op papier, maar we begonnen gewoon. We zetten later wel wat op papier. Het idee is, mensen starten, moeten bepaalde omzet hebben, hebben ze dat na twee jaar nog niet, dan is de vraag, is het wel een ondernemer? De mensen die er toen waren, hadden al best wel ideeën. Er was iemand die deed een soort facility service voor bedrijven, papier bestellen, allerlei dingen. Er was iemand die gaf rondleidingen in het fabriekscomplex van de Prodentfabriek. Dus die rondleidingen kon je boeken. Er was iemand die deed videoproducties, er was iemand die deed fotografie.

2. Welke obstakels heb je moeten oplossen en hoe deed je dat? Wie nog meer speelden een rol?

Het moest natuurlijk nog wel van alles met teams zelfstandigen, met de uitkeringsadministratie, met de kwaliteitsmedewerkers besproken worden. Wat zijn de haken en ogen en kan dit wel? In de tussentijd bleef het geld wat zij verdienden gewoon in de coöperatie. De coöperatie doet ook afdracht aan de belastingen als coöperatie, dus de mensen zelf hoefden dat niet te doen. We wilden ook niet zoveel verschil met als zelfstandige via de BBZ ondernemen, omdat je niet een bepaalde ongelijkheid wil. Je had natuurlijk ook nog de part-time zelfstandige ondernemers. Je wil niet dat iemand die het zelf kan, het heel veel moeilijker heeft dan iemand die wat meer ondersteuning nodig heeft.

3. Hoe is het ingebed in de gemeentelijke praktijk; financieel, wetstechnisch (P-wet), verwijzingen?

Je had dus mensen met een product of een dienst waar geld voor betaald kon worden. Maar dat gaat eigenlijk niet samen met de uitkering. Dus we maken een thermometer. Er wordt wel inkomen verdiend, maar dat komt dan op een thermometer, waar mensen dan zelf niet echt een directe beschikking over hebben. Via het bestuur van die sociale coöperatie kun je voor investeringen uit de thermometer putten. De coöperatie kan dat eventueel ook voorschieten en dan betaal je uit de thermometer terug.
Het voordeel was dat mensen wel omzet konden maken, maar dat dat niet van invloed is op de uitkering. Dus je hoeft niet te verrekenen, niet direct althans. En er gebeurt niks met je huurtoeslag, er gebeurt niks met je zorgtoeslag, er gebeurt ook niks met allerlei andere dingen. Het inkomen blijft stabiel.
Je kunt ondernemen en dan blijft er aan het eind van het jaar mogelijk wat over. Er moet natuurlijk nog wel een bepaalde buffer zijn zodat je in januari ook weer uitgaven kunt doen die bedrijfsnoodzakelijk zijn. Dus een buffer van 500 euro moet erop blijven, maar alles boven 500 euro wordt teruggestort in de derde rekening van de gemeente op klantnummer.
Na twee jaar worden deelnemers geacht klaar te zijn om zelfstandig verder te gaan of uit te stromen naar werk. Maar het komt wel voor dat iemand net lekker bezig is, zodat het zonde is om dat te stoppen. Die laten we dan toch wel doorgaan. Maar dan is de begeleiding niet meer bekostigd. Dus hebben we voor die

gevallen afgesproken dat 50% van de omzet bij De Blauwe Paraplu blijft als vergoeding voor de bedrijfslasten die ze dragen.
We hebben ook wel gezien dat mensen na twee jaar eigenlijk onvoldoende omzet hadden om te spreken over ondernemerschap. Die mensen zijn als het wel belangrijk was dat ze op die plek bleven, omdat iets anders ook niet direct in zicht is, naar 'trajectplek plus' overgegaan. Eigenlijk een stabiele positie voor iemand, waardoor iemand bezig kan zijn toch met een stukje ontplooiing, sociale contacten, maar zonder speciaal op uitstroom gericht te zijn. Dan krijgt Blauwe Paraplu in dit geval daar ook een vergoeding voor om toch een lichte vorm van begeleiding te kunnen geven.

4. Wat is de rol van de klantmanagers en hoe zijn die geïnstrueerd?

Daar speelt eigenlijk als het goed is EVA een belangrijke rol in. Het is natuurlijk mijn taak, samen met de Blauwe Paraplu om te zorgen dat het daar goed in staat en te vinden is met de juiste criteria. Dat gaat er dan wel vanuit dat klantmanagers ook werkelijk zoeken op die criteria en niet op naam van het traject dat ze toevallig kennen of waar nog kandidaten voor nodig zijn. Dat is ook nog wel een uitdaging. Want bij veel collega's is EVA nog onvoldoende bekend. Dus vragen we ook aandacht voor de mogelijkheid van ondernemen en de coöperatie in de weekstart en bij andere gelegenheden. Dan nodigen we bijvoorbeeld de Blauwe Paraplu uit of SCOOP, een andere sociale coöperatie, zich richt op gezamenlijke cateringprojecten.
Ik ben verder zelf ook gewoon klantmanager met een normale caseload. Dat geldt voor ons allemaal en dan zijn we daarnaast voor een bepaald onderwerp ambassadeur. Ik ben ambassadeur voor de Blauwe Paraplu en Scoop, samen met een collega, zodat er bij eventuele uitval iemand is die de draad op kan pakken.

5. Moet je moeite doen om het overeind te houden? Wat zijn nog uitdagingen?

Instroom blijft een uitdaging. Zeker met het huidige financieringsmodel gebaseerd op trajectfinanciering, is het met de kleine aantallen niet te doen. Met Trajectplek plus hebben we daarom de mogelijkheid om ook op een andere manier begeleiding te financieren. In het begin dachten we dat we zouden beginnen met een groep van 12 en daarna weer een groep en zo verder. Maar die twaalf hebben we nooit gehaald, laat staan een tweede groep. Dus dat maakt de financiering van de coöperatie wel heel mager. Dat lossen we deels op met Trajectplek plus voor mensen die na twee jaar nog niet kunnen uitstromen, ook niet richting werk. Die kunnen dan toch maatschappelijk participeren met begeleiding.

6. Wie vindt de coöperatie belangrijk en waardoor wordt het succes bepaald?

De wethouders waren altijd wel enthousiast over de coöperatie maar de filosofie bleef wel dat de kandidaten begeleidingsgeld meenemen, maar er komt niet een bepaald bedrag naar de coöperatie. De gedachte daarachter was dat er een prikkel zou blijven om in te zetten op uitstroom. Daarom was er ook een limiet van twee jaar deelname ingesteld. Het moet zich ook wel blijven onderscheiden van het pure vrijwilligerswerk want dat is het terrein van Buurt 33.

7. Welke effecten zie je zelf op langere termijn (bijv. uitstroom, welzijn, zelfredzaamheid)?

We zien wel dat het soms lukt dat mensen uitstromen naar zelfstandig ondernemen, soms via de BBZ. Voor anderen is het meer een plek gebleken om je oriënteren op een volgende stap op weg naar zelfredzaamheid. We kijken niet alleen naar uitstroom, maar ook naar de stapjes die mensen kunnen maken. Die verwachtingen waren eerst te romantisch. Even een groepje van twaalf en die worden dan allemaal ondernemer. Maar het blijkt toch wel dat dat een hele grote stap is en dak ik vooral moet laten zien dat het ook om de tussenstapjes gaat. Dus ik ben ook wel bezig met verwachtingsmanagement.

8. Hoe zie je de toekomst van de sociale coöperatie binnen de P-wet in Balans?

Nou, dat is wel grappig, want de toekomst hangt natuurlijk vooral ook wel af van de bevlogenheid van de mensen die daar zitten. De leden, maar ook vooral het bestuur.
Waar ik altijd wel wat moeite mee had, is dat er altijd wel wat geld voor de begeleiding naar Blauwe Paraplu. Maar dat was eigenlijk wel een heel laag bedrag. En voor de complexe ondersteuningsbehoeften die sommige leden hebben, voelde ik me soms wel wat ongemakkelijk. Dat je denkt, ik laat iemand wel een heel pittige klus oplossen voor een dubbeltje op de eerste rang. We hebben wel regelmatig gesproken, natuurlijk voor Blauwe Paraplu, hoe kan dat bedrag omhoog? Ja, meer mensen. Maar ja, je kunt ze ook niet tevoorschijn toveren. Of mensen ernaartoe sturen die er eigenlijk niks te zoeken hebben. Het liep ook wel heel erg uit de pas met als je iemand bij Amfors laat ontwikkelen. Amfors krijgt 7000 euro per jaar en Blauwe Paraplu 375 per kwartaal. Dat is niet veel. Terwijl bij  Amfors wordt ook nog een soort productie gedraaid en winst gemaakt. Dus er is ook wel een gelukkige beweging geweest afgelopen ruim half jaar, van we moeten toe naar andere vormen van trajecten en meer kijken voor hoe is die ontwikkeling, die throughput van mensen.
Daar hangen gelukkig nu fijnere bedragen aan vast. Dus in die zin zou je zeggen dat economisch, financieel gezien, voor Blauwe Paraplu een betere toekomst aanbreekt, daar waar het gaat om het kunnen begeleiden van mensen.