



Vereniging van
Nederlandse Gemeenten

VNG Informatiemail over Social Return

Nummer 5, januari 2014

Dit is de vijfde editie van de Informatiemail over social return van de VNG. Een reeks die gestart is in 2012. Het doel van deze informatiemails is u te informeren over actuele ontwikkelingen op het terrein van social return en u van tips en adviezen te voorzien over het slim toepassen van social return. De doelgroep van deze informatie zijn gemeenten; wethouders, managers sociale diensten, werkgeversservicepunt medewerkers. Vergevoerd, enigszins ervaren of beginnend, wij hopen aan allen iets te kunnen bieden.

We zijn natuurlijk ook benieuwd naar uw ervaringen met social return. Wilt u ons attenderen op lokale/regionale ontwikkelingen waarmee andere gemeenten ook hun voordeel kunnen doen? Graag ontvangen wij deze via secr_bawi@vng.nl. U kunt ook uw vragen en/of dilemma's over social return melden zodat we daaraan aandacht kunnen besteden in toekomstige informatiememo's.

Wij hopen dat deze informatie in uw behoefte voorziet en wensen u veel succes met de toepassing van social return in uw praktijk.

Peter Koppe (VNG)

Peter Brouwer (TNO)

Bert Otten (Radar Advies)

Verslag expertmeeting 13 september 2013

Op 13 september organiseerde de VNG een expert meeting voor social return collega's van ca. 15 zeer ervaren gemeenten. Doel van deze bijeenkomst was om de ervaringen tot nu toe met social return te delen en vooral om na te gaan welke kennis en informatie nodig is om social return verder te brengen. De expert meeting levert input voor deze en volgende informatiemails en helpt de VNG om vast te stellen hoe zij gemeenten op dit punt het beste kunnen ondersteunen en welke zaken vragen om (landelijke) belangenbehartiging.

Thema's waar het in de expert meeting over ging en die u terug vindt in deze editie van de Informatiemail zijn: monitoring, verdringing, regionale samenwerking, sectorplannen, juridische mogelijkheden van het gebruik van een keurmerk (zoals de PSO).

Andere thema's die spelen, en waar de VNG en gemeenten de komende tijd aandacht zullen moeten besteden zijn:

- Hoe zorg je voor een goede matching van de kandidaten, zodat het een goede leerwerkervaring voor SR-kandidaten oplevert (vaak bottleneck)?
- Hoe kan de samenwerking tussen gemeenten en UWV verbeterd worden?
- Hoe geef je praktisch invulling aan maatwerk en flexibiliteit?
- Wat is de invloed van de economische situatie op de inzie en de resultaten van social return?
- Hoe is social return gepositioneerd in de politieke discussie en de publieke opinie?

Wat betreft het laatste punt is ook de relatie gelegd met de gemeenteraadsverkiezingen begin 2014. Het is van belang om ook bij nieuwe colleges duidelijk te maken wat de waarde van social return is en hoe dit het beste ingezet kan worden.

Ook is stil gestaan bij de evaluatie van social return door het Rijk die momenteel wordt uitgevoerd (door bureau Ipso Facto in opdracht van de ministeries van Binnenlandse Zaken en Sociale Zaken en Werkgelegenheid). Het evaluatieonderzoek is toegezegd aan de Tweede kamer, waarbij afgesproken is dat het 'succes' van social return zal worden onderzocht, maar tevens zal op een aantal aspecten worden onderzocht hoe het social return beleid verder kan worden vormgegeven of verbeterd en verankerd. De evaluatie bestaat uit een inventarisatie van de uitgevoerde aanbestedingen, verdiepende interviews met opdrachtgevers, opdrachtnemers en intermediairs en een 'contextonderzoek' onder diverse vertegenwoordigers en deskundigen. De Rijksoverheid past sinds medio 2011 social return toe bij aanbestedingen van werken en diensten vanaf 250.000 euro. Verschillende gemeenten hebben bij het Rijk aangegeven hierover contact te willen hebben/mee te willen denken, bijvoorbeeld over duurzaamheid van social return en de locatie van de opdrachten (in de regio's). Gemeenten kregen daar echter geen informatie over. Er is een risico dat de ervaringen bij opdrachtnemers van het Rijk daardoor minder positief zijn en dat dit ook negatieve gevolgen heeft voor beeldvorming over het instrument social return zoals het nu door gemeenten wordt ingezet. De evaluaties van social return door gemeenten zijn tot nu toe overwegend positief (

zie ook [editie 4](#) (zie https://www.vng.nl/files/vng/nieuws_attachments/2013/20130405-informatiemail-socialreturn.pdf) van de informatiemails over social return). Dit positieve geluid moeten gemeenten ook laten horen. Zie ook hieronder het interview met het stedelijk bureau social return Amsterdam over de lessen van de evaluatie en de ingezette weg naar social return 2.0.

Op welke doelgroepen richten opdrachtgevers zich met social return?

Opdrachtgevers streven bij social return naar de inzet van verschillende doelgroepen. Het gaat bijvoorbeeld om:

- Uitkeringsgerechtigden: WWB (bijstandsgerechtigden), Wajong (jonggehandicapten), WAO/WIA (arbeidsgehandicapten), WW (werklozen, jong/ oud)
- Mensen uit de Sociale Werkvoorziening (SW)
- Inburgeraars
- Nuggers (werkzoekende niet-uitkeringsgerechtigden)
- BBL-leerlingen en stagiairs van VMBO, Voortgezet Speciaal onderwijs, MBO en Praktijkonderwijs
- Vroegtijdig schoolverlaters zonder startkwalificatie
- Werkenden die werkloos dreigen te raken
- Ex-gedetineerden

Sommige doelgroepen hebben vanwege uitkering en/of begeleiding een directe link met gemeenten (zoals bijstandsgerechtigden, inburgeraars, vroegtijdig schoolverlaters, werkzoekende niet-uitkeringsgerechtigden), andere met het UWV (mensen met een Wajong-, WAO/WIA- of WW-uitkering). SW'ers werken bij SW-bedrijven. Gemeenten werken onderling en met het UWV samen op het Werkplein om uitkeringsgerechtigden aan het werk te helpen, en daar worden ook bredere contacten met werkgevers onderhouden. BBL-leerlingen en stagiairs zijn veelal gekoppeld aan scholen en opleidingsbedrijven.

Gemeenten hebben uiteraard een prikkel om vooral die doelgroepen met social return te bedienen, waar zij directe verantwoordelijkheid voor hebben. Met de Participatiewet wordt deze groep echter groter, doordat Wajongers en SW'ers hier ook onder gaan vallen. Daarnaast geldt dat, wanneer de WW-duur afloopt, ook deze personen aangewezen zijn op de WWB. Voor de meeste social-returndoelgroepen hebben de gemeenten dus direct of indirect baat bij het bieden van werk(ervarings)plaatsten. Ook zien we dat, met de overheveling van delen van de AWBZ naar de gemeente, er ook aandacht voor social return komt rondom bijvoorbeeld dagbesteding in de gehandicaptenzorg. De Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN) heeft hierover recent een [factsheet](#) gepubliceerd op haar website (<http://www.vgn.nl/artikel/18627>) en zie ook verslag van conferentie over o.a. social return en dagbesteding: <http://www.vgn.nl/artikel/18581>

Sommige gemeenten tellen 'zwaardere' social-returnkandidaten als langdurig werklozen of jonggehandicapten soms voor een hoger bedrag mee voor social return dan bijvoorbeeld BBL-

leerlingen. Dit zorgt ervoor dat opdrachtnemers hun social-returnverplichtingen niet alleen met de 'makkelijkere' kandidaten invullen, maar dat juist ook mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt kansen worden gecreëerd. De rijksoverheid telt overigens alle social-returnkandidaten juist bewust even zwaar mee. Het Rijk wil namelijk geen doelgroepenbeleid voeren. Wel tellen werklozen meestal pas mee bij social return wanneer zij meer dan een jaar werkloos zijn. Gemeenten willen soms dat opdrachtnemers alleen kandidaten uit hun eigen gemeente of regio inzetten. Bij Europese aanbestedingen is dat verboden. Bij aanbestedingen onder de aanbestedingsdrempel is dat nog niet duidelijk. Er zijn juristen die vinden dat een dergelijke bepaling in strijd is met het aanbestedingsrechtelijke beginsel "gelijke behandeling van inschrijvers". Hier bestaat echter nog geen jurisprudentie over.

Hoe vindt monitoring van de resultaten plaats?

Social-returneisen zijn onderdeel van het contract tussen opdrachtgever en opdrachtnemer. De realisatie hiervan moet dus ook gemonitord worden als onderdeel van het contractmanagement. Het ligt voor de hand dat de opdrachtnemer moet aantonen wat hij doet in het kader van social return. Zorg dat op papier vastgelegd is wat hij hiervoor moet aanleveren. Vaak gaat het in ieder geval om maandelijkse urenstaten van door de kandidaten gewerkte uren. Voor een goede controle van de inspanningen van de opdrachtnemer, en om eventuele dubbeltellingen te voorkomen, is het handig om de BSN-nummers van ingezette social-returnkandidaten op te vragen. Het is ook verstandig om een kopie op te vragen van het contract tussen de opdrachtnemer en de social-return kandidaat, of de intermediair via welke de kandidaat wordt ingezet. Afhankelijk van de afspraken die u heeft gemaakt, kan het ook noodzakelijk zijn om de uren voor begeleiding en scholing uit te vragen, wanneer deze meetellen met de te realiseren social return.

Social return gaat meestal nog vooral om de aantallen in te zetten kandidaten. U kunt echter ook eisen stellen aan de kwaliteit van de plaatsingen bij opdrachtnemers. Denk daarbij bijvoorbeeld aan de kwaliteit van de begeleiding of het bieden van opleiding. Als u dit meeneemt in de afspraken met uw opdrachtnemer, moet u ook aanvullende afspraken maken over hoe de opdrachtnemer de kwaliteit kan of moet aantonen.

Vaak is het monitoren van social return onderdeel van de reguliere contactmomenten tussen de contractmanager en de opdrachtnemer. Dit overleg richt zich echter primair op de uitvoering van het werk waar de aanbesteding betrekking op heeft en de daarbij behorende kwaliteit. De voortgang van social-returndoelstellingen kan daardoor in deze gesprekken nog wel eens een ondergeschikte rol krijgen. Veel gemeenten kiezen er daarom voor om de interne projectleider social return verantwoordelijk te maken voor de monitoring van social return. De projectleider heeft hierover dan gericht contact met de opdrachtnemers.

Monitoring van social return vindt meestal nog plaats op papier of via overzichten in bijvoorbeeld Excel. Dit gebeurt vaak redelijk ad hoc plaats. Inmiddels verschijnen er ook meer geautomatiseerde

systemen op de markt die de monitoring van social-returndoelstellingen faciliteren. Sommige bijvoorbeeld in de vorm van een app.

Interview: “social return 2.0”

De gemeente Amsterdam is een voorloper op het gebied van social return. Ze omschrijven hun nieuwe koers als social return 2.0. **Een interview met Giancarlo Carboni en Teti Verhoeff van het Stedelijk Bureau Social Return van de gemeente Amsterdam.**

1. Amsterdam werkt al een tijd met social return. Wat zien jullie als belangrijke maatschappelijke opbrengsten van het gevoerde social returnbeleid?

De verleiding is groot te antwoorden dat het de gemeente Amsterdam ruim 3.000 werkplekken, BBL-plekken, stages en werkervaringplekken in verschillende branches en sectoren heeft opgeleverd voor mensen die een steuntje in de rug nodig hebben richting werk. Een mooi resultaat natuurlijk, waar we ook trots op zijn, maar eigenlijk doet dit geen recht aan het echte succes van de aanpak. In 2011 heeft wethouder van Es (Werk en Inkomen), samen met haar collega's in B&W en met steun van de Raad gekozen voor verleggen van de koers van Social Return. Een brede benadering waarin social return wordt gezien als een “waarde”, een investering in een duurzame relatie met het bedrijfsleven. Hierbij staat werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt voorop, maar zijn ook andere vormen van sociaal rendement mogelijk als die beter passen bij de branche, sector, de economische omstandigheden of het profiel van het bedrijf. Social Return is op deze manier geen verplichting om per se werkzoekenden aan een baan te helpen (men heeft het vaak over “het legen van de bakken”), maar een brug naar samenwerking en een investering in publiek-private samenwerking om maatschappelijke thema's aan te pakken. Dan gaat het vaak om gedeelde belangen. Denk bijvoorbeeld aan de noodzaak om te investeren in het techniekonderwijs of in voldoende stageplekken voor scholieren. Soms is het ook een manier om partijen in een breed netwerk aan elkaar te verbinden. Social Return is op deze manier niet alleen een zaak van de sociale dienst, of een werkgeversservicepunt, maar bijvoorbeeld ook relevant voor Onderwijs, of een organisatie als het Pact voor Amsterdam (armoedebestrijding). En kan dat ook zijn voor een recentelijk opgericht Platform voor Sociale Firma's. Een mooi voorbeeld is hiervan is een grote landelijke Adviesorganisatie die mensen in de bijstand helpt om een eigen bedrijf op te starten of een landelijke HRM-organisatie die werklozen opleidt tot salarisadministrateur. Bedrijven doen in de praktijk vaak al heel veel als het gaat om Maatschappelijk Ondernemen. Het mooie is dat ze vaak ook hun eigen netwerk van opdrachtgevers, toeleveranciers en onderaannemers op sleeptouw nemen, als social return een aansprekend en voor alle partijen interessant initiatief of arrangement oplevert. Dat zijn initiatieven waarin de gemeente ook investeert. Door een voortraject te organiseren, met een proefplaatsing of loonkostensubsidie, maar steeds vaker door partijen aan elkaar te verbinden.

De maatschappelijke opbrengsten zijn dus vele malen groter dan alleen werkplekken. In het geval van de gemeente Amsterdam, levert Social Return zo'n 500 werkgevers op (leveranciers met een social returnverplichting) die ieder op hun eigen wijze een maatschappelijke bijdrage leveren en op verschillende manieren waarde creëren voor de stad Amsterdam en de arbeidsregio. Het idee dat Social Return altijd alleen maar om werkplekken gaat, daar moeten we vanaf. We hebben dit recentelijk op uitgelegd door een publicatie op onze website: "De 10 meest voorkomende misverstanden over Social Return": <http://www.amsterdam.nl/gemeente/organisatie-diensten/social-return/social-return/10-meest-voorkomende/>

2. Jullie spreken nu van Social Return 2.0. Wat verstaan jullie hieronder?

Social Return 2.0 staat eigenlijk voor de praktische uitwerking van de brede benadering die ik net omschreef; de wens van Wethouder van Es en de Amsterdamse gemeenteraad om het instrument te verduurzamen, met oog voor de toekomst, en om ongewenste effecten en bijvoorbeeld verdringing tegen te gaan. Kern van de aanpak is dat daar waar de traditionele invulling van Social Return op de opdracht (met werkplekken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt) niet mogelijk is bij gebreke aan geschikt personeel, gezocht wordt naar een andere vorm van sociaal rendement die ook een grote toegevoegde waarde heeft voor de sociale doelstellingen die de gemeente Amsterdam nastreeft.

Social Return 2.0 is trouwens geen typisch Amsterdams fenomeen. Ook andere steden zoals Rotterdam, Groningen, Haarlem, Amersfoort en andere gemeenten werken langs deze lijnen aan een de door ontwikkeling aan het arbeidsmarktinstrument Social Return. Met Rotterdam en de andere G4 gemeenten kijken we onder voorzitterschap van Peter Koppe van de VNG als gemeenten of we samen een volgende stap kunnen maken. Het is een ontwikkeling die ook aan de orde is in de Landelijke Kenniskring Social Return en die met belangstelling wordt gevolgd door andere stakeholders zoals UWV, SW-bedrijven, Uitzendorganisaties en werkgevers. Vooral het opdracht overstijgende element (arrangementen) maakt dat business cases mogelijk zijn waar verschillende partners aan deel kunnen nemen. Op onze website hebben we het verschil tussen 1.0 en 2.0 overigens uitgewerkt. Kijk er eens naar zou ik zeggen

<http://www.amsterdam.nl/gemeente/organisatie-diensten/social-return/social-return/social-return-2-0/>

3. Je ziet steeds meer intergemeentelijke samenwerking op het gebied van social return. Wat is jullie ervaring hiermee?

Ja, dat klopt. Enerzijds wordt dit ingegeven door de samenwerking in de arbeidsregio's die steeds hechtere vorm krijgt. In de arbeidsregio Groot Amsterdam is onze belangrijkste partner (van het Bureau Social Return Amsterdam) het Werkgeversservicepunt Groot Amsterdam. Het WSP-GA is bij ons de initiator en motor van samenwerking op het gebied van Social Return. Dit is niet zo gek, want Social Return is voor hen nog steeds een belangrijk arbeidsmarktinstrument en een verbinding naar werkgevers om tot bredere arrangementen te komen, die op hun beurt een manier zijn manier om

inhoud te geven aan de samenwerking in de toekomstige WERKbedrijven die uit het Sociaal Akkoord voortvloeien. Recentelijk hebben de bestuurders van de gemeenten die deelnemen in het WSP Groot Amsterdam besloten om nauw samen te gaan werken bij de verdere ontwikkeling van social return. Daarbij is iedereen overigens vrij om te kiezen in welke mate ze met het Amsterdamse bureau samenwerken. Vrijheid in gebondenheid, en met respect voor ieders beleidsvrijheid en kleur. Met de gemeente Diemen hebben we overigens de meest intensieve samenwerking. Daar fungeert het Amsterdamse Bureau Social Return ook als het bureau van de gemeente Diemen. Dit levert mooie projecten op zoals de aanbesteding van een Brede School. Je kunt dit voorbeeld zien op onze website <http://www.amsterdam.nl/gemeente/organisatie-diensten/social-return/social-return/sr-nieuws/bureau-social-return/>

Een andere beweging die we zien is dat leveranciers steeds meer oog krijgen voor de (opdracht overstijgende) arrangementen die mogelijk zijn. Eigenlijk een menukaart die ze samen met ons invullen over een langere periode en die aansluit bij hun (toekomstige) personeelsbehoefte en openingen die ze zien voor andere vormen van sociaal rendement binnen hun bedrijfsvoering of MVO-aanpak. De menukaart of het format is ook toepasbaar in en voor andere gemeenten. Grote landelijke leveranciers worden zodoende het verbindende element tussen gemeenten die een vergelijkbare (Social Return 2.0) aanpak hanteren. Momenteel zijn we samen met de gemeente Rotterdam, Haarlem en Groningen en een grote bouwonderneming (met opdrachten in alle gemeenten) aan het onderzoeken of we tot een gemeente-overstijgend arrangement kunnen komen. We hebben ons hier (beetje met een knipoog) laten inspireren door het Middeleeuwse Hanzeverbond.

Ook Provincies en Overheidscoöperaties zoals Wigo4it (ICT sociale diensten G4) zijn steeds meer verbindende factoren, is mijn ervaring. Persoonlijk vind ik het heel erg leuk om te zien dat de G4 gemeenten samen Wigo4it op het gebied van social return adviseren bij een grote ICT aanbesteding. Een heel praktische oefening in samenwerking, die betrokkenen heel veel energie geeft. Weer eens wat anders dan elkaar beleidsnota's mailen.

4. Onlangs kwam social return in het nieuws in relatie tot verdringing. Hoe kijken jullie hier tegen aan?

Dat klopt, vooral de uitzending van Zembla gaf wat mij betreft een ontluisterend beeld. Zo moet het dus niet. Voor de gemeente Amsterdam was het zelfs de reden om een reactie op de website te geven: <http://www.amsterdam.nl/gemeente/organisatie-diensten/social-return/social-return/sr-nieuws/zembla-ongewenste/>

Samen met mijn collega van de gemeente Rotterdam hebben we hier ook bij stil gestaan op de Landelijke Conferentie Social Return die recentelijk in Rotterdam werd georganiseerd, zie ook verslag en stukken op website <http://www.rotterdam.nl/tekst:congreszetsocialreturnindelift> . “Verdringing” of “draaideureffecten” kun je ook zien als een signaal dat er bij de aanbesteding, met de social-returnaanpak iets mis is gegaan. Eén van de essenties van de Social Return 2.0 aanpak is dat bij de

aanbesteding en toepassing van Social Return daarom ook verder wordt gekeken dan alleen tijdelijke (werk)plekken voor werkzoekenden. Bij aanbestedingen van grote opdrachten nemen we dat -en de situatie op de arbeidsmarkt en leveranciersmarkt- mee in de marktconsultatie en inkoopstrategie. We hebben het bij social return tenslotte over Inkoop. Wat zijn de marges in de markt en welk percentage social return is reëel? We luisteren naar de markt, maar bijvoorbeeld ook naar brancheorganisaties zoals Bouwend Nederland. In het verleden hebben we als gevolg van periodieke gesprekken met Bouwend Nederland besloten bij bepaalde aanbestedingen 2% van de opdrachtwaarde toe te passen als social-returnverplichting. Een optie die in het leven is geroepen voor aanbestedingen waarmee in verhouding weinig arbeidskosten en relatief veel materiaal/materieelkosten gemoeid zijn. In die gevallen was het eisen van 5% van de opdrachtwaarde vaak buitenproportioneel. Wat ons ook goed heeft geholpen is dat we Social Return meestal niet meer als gunningcriterium opnemen in bestekken. Dat leverde vaak strategische aanbiedingen op, zonder flexibiliteit. Je zit er dan contractueel aan vast, ook als de conjunctuur wijzigt of als blijkt dat de leverancier zelf een onrealistisch aanbod heeft gedaan. Daarnaast is het natuurlijk zaak om je bij de uitvoering van Social Return in alle gevallen te houden aan afspraken die in de branche zijn gemaakt, de cao's en actuele (Europese) wet- en regelgeving. Daaronder vallen ook afspraken over het overnemen van personeel door nieuwe leveranciers na het winnen van een aanbesteding.

Meteen ook de reden waarom het belangrijk is om voor ogen te houden dat Social Return een aspect van Professioneel Inkopen is. Reden waarom het Bureau Social Return in Amsterdam een onderdeel is van de inkooporganisatie en vanuit deze positionering fungeert als spin in het web naar andere stakeholders zoals het Werkgeversservicepunt Groot Amsterdam en andere partijen die een rol spelen bij de uitvoering van Social Return.

5. Wat zijn jullie belangrijkste leerpunten van de afgelopen jaren?

Eigenlijk twee leerpunten. Social Return is een serieuze ontwikkelopgave. Social Return is een intern bedrijfsvoeringvraagstuk, waarbij beleid (de sociale doelstellingen van gemeente) op een slimme en professionele manier moet worden verbonden met de inkooporganisatie, de werkgeversdienstverlening en andere vormen van sociaal rendement. Dit moet met oog en affiniteit gebeuren voor de realiteit in de leveranciers -en arbeidsmarkt. Het is daarbij essentieel om oog te hebben voor wat werkgevers, ondernemers beweegt en te zien dat waarde vaak in een netwerk van stakeholders wordt gecreëerd is. Om het plastisch te zeggen “van buiten naar binnen werken” in plaats van andersom. Beleid maken is geen Social Return. Belangrijkste punt is echter, dat ondanks alle techniek, methodieken en discussies over de wijze waarop Social return toegepast kan worden, het uiteindelijk om mensen gaat en wat werk of een ander soort “zetje in de goede richting” voor hen kan betekenen. Niet alleen voor hen maar ook voor de mensen om hen heen. De impact op een leven kan enorm zijn. Social Return is dus ook -om de wat ouderwetse woorden van mijn grootvader te gebruiken- “verheffen.”

Berichten uit de praktijk

Samenwerken bij social return loont!

Samenwerken op het terrein van social return heeft verschillende voordelen. Kennis over sociale return wordt door samenwerken gedeeld maar door samenwerking kan een hoger rendement van social return worden gerealiseerd.

We zien dat gemeenten en andere overheidsdiensten steeds meer op regionaal niveau gaan samenwerken op het terrein van social return. In het kader van het regionaal arbeidsmarktbeleid worden steeds vaker afspraken gemaakt over de uitvoering van social return. Voorbeelden zien we o.a. in de arbeidsmarktregio's Groningen, Twente, Haaglanden, Amsterdam en Friesland. Deze afspraken hebben niet alleen betrekking op het delen van kennis op het terrein van social return maar ook op het gezamenlijk inkopen van diensten met toepassing van social return en het oprichten van een regionaal werkgeversservicepunt social return.

Een bijzonder vorm van intergemeentelijke samenwerking is die tussen de gemeente Rotterdam en de gemeente Groningen die elkaar hebben gevonden bij de aanschaf en productie van nieuwe ondergrondse containers. De gemeente Rotterdam koopt de afvalcontainers voor Groningen in via een bestaan contract. Door deze samenwerking kan een groter inkoopvolume worden gerealiseerd en wordt werk gegeneerd bij metaalbedrijven in de regio Groningen en Rotterdam. Bij deze gegunde metaalbedrijven gaan mensen vanuit de sociale werkvoorziening aan de slag. Op deze wijze profiteert ook het MKB van deze samenwerking.

Het Kenniscentrum Arbeid van de Hanzehogeschool Groningen volgt o.a. deze vorm van toepassing van social return. Onlangs heeft het Kenniscentrum op basis van onderzoek naar best practices, een waaier gemaakt met tal van adviezen voor MKB bedrijven die bij een aanbesteding gevraagd worden een social return te leveren. Ook het Kenniscentrum pleit voor meer samenwerking, niet alleen tussen gemeenten en andere overheidsorganisaties maar ook tussen MKB- bedrijven door bijvoorbeeld samen een arbeidspool op te richten. De waaier "Social return: zó bent u er klaar voor" is te downloaden: [klik hier](#)

(<http://www.hanze.nl/home/Schools/Instituut+voor+Rechtenstudies/Kenniscentrum+Arbeid/Lectoraten/juridische-aspecten-van-de-arbeidsmarkt/onderzoeken-en-projecten/sociaal-in-het-bestek/>)

Zie ook congres 14 februari a.s. "social return it takes two to tango", over hoe ondernemers opdrachtgevers kunnen verleiden om rekening te houden met hun wensen op het gebied van social return: [klik hier](http://mailingtool.iwink.nl/webapp.php?rh=permalink&hash=639705&mid=72071995) (<http://mailingtool.iwink.nl/webapp.php?rh=permalink&hash=639705&mid=72071995>)

Social return en “De akkoorden”

Het kabinet heeft in het afgelopen jaar diverse akkoorden met maatschappelijke instellingen en sociale partners gesloten. Het belangrijkste akkoord was het Sociaal Akkoord, maar ook het zorgakkoord en het energieakkoord bevatten afspraken die een sociale impact hebben.

Een direct uitvloeisel van het Sociaal Akkoord was het budget dat vrij kwam voor sectorplannen. Minister Asscher heeft bijna 600 miljoen beschikbaar gesteld voor cofinanciering van sectorplannen die een bijdrage leveren om mensen aan het werk te krijgen en te houden. Interessant is om te zien dat in deze sectorplannen ook een koppeling wordt gelegd met social return.

Zo wordt in het sectorplan Bouw en Infra 2013-2015 dat op 14 oktober jl. is ingediend een passage gewijd aan de toepassing van social return in de sector. Wanneer invulling wordt gegeven aan de impuls voor de Infrastructuur, pleiten werkgevers en werknemersorganisaties voor een koppeling aan social return, een onderdeel van de sociale agenda waar Rijkswaterstaat nu al invulling aan geeft en ervaring mee heeft, onder meer door het uitvoeren van pilots. Partijen willen in dit verband stimuleren dat social return eisen tijdelijk worden ingevuld met leerlingen en reeds gediplomeerde jongeren. Richting opdrachtgevers en opdrachtnemers zullen partijen dit daarom actief uitdragen. Sociale partners zullen tevens een beroep doen op het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid om partijen hierin te ondersteunen en te versterken door dit tevens binnen het rijks inkoopbeleid te stimuleren. Een oproep om social return gericht in te zetten voor jongeren omdat de sector verwacht na 2015 een jaarlijks tekort ontstaat van 6500 vakkrachten. Een lijst met ingediende sectorplannen (tranche tot 31 dec 2013) vindt u hier <http://www.stvda.nl/nl/thema/actieteam-crisisbestrijding/sectorplannen.aspx>

Ook in het Energieakkoord wordt ook een verbinding gemaakt met een vorm van social return. Een mooi voorbeeld hiervan is het Aanvalsplan Bouw van de gemeente Emmen. Hier wordt als gevolg van het Energieakkoord in de komende jaren door de gemeente 8,8 miljoen euro uit getrokken om o.a. de bestaande woningvoorraad te verduurzamen. Voorwaarde om voor het budget in aanmerking te komen is de inzet van jongeren via een leer/werkbaan en de inzet van regionale bouwbedrijven. Meer informatie bij de gemeente Emmen: [klik hier \(http://www.vng.nl/onderwerpenindex/sociale-zaken/jeugdwerkloosheid/nieuws/emmen-stimuleert-bouwsector-en-bestrijdt-jeugdwerkloosheid\)](http://www.vng.nl/onderwerpenindex/sociale-zaken/jeugdwerkloosheid/nieuws/emmen-stimuleert-bouwsector-en-bestrijdt-jeugdwerkloosheid)

Juridische mogelijkheden van de toepassing van een keurmerk

Social-returnafspraken gelden in de regel voor de duur van de aanbesteding. De sociale bijdrage die bedrijven al leveren, is meestal geen factor die daarbij meeweegt. In een eerdere editie van deze Informatiemail hebben we al eens aandacht besteed aan de Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO, zie: www.pso-nederland.nl). Bedrijven worden hiermee gestimuleerd om de inzet van mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie structureel goed in te regelen.

Maar hoe kunnen gemeenten en andere opdrachtgevers een instrument als de PSO inzetten bij social return? Gijs Verberne en Marnix de Meij van Van Doorne Advocaten hebben een advies uitgebracht

over de toepasbaarheid van de PSO binnen de kaders van het (Europese) aanbestedingsrecht. Uit het advies blijkt dat de PSO vooral bruikbaar is bij aanbestedingsprocedures die niet onder het (volledige) Europese aanbestedingsregime vallen. De inzet van de PSO kan dan concreet op verschillende manieren plaatsvinden:

- PSO als voorwaarde voor het sluiten van een overeenkomst bij onderhandse gunning. Als er geen aanbestedingsprocedure is, maar een opdracht onderhands (één-op-één) gegund wordt, kan de gemeente PSO-certificering in de voorwaarden opnemen.
- PSO als selectie criterium voor plaatsing op de 'shortlist' van bedrijven die benaderd worden bij een meervoudig onderhandse aanbesteding. Bij het opstellen van de shortlist kunnen verschillende criteria worden gehanteerd. Deelname aan/positie op de PSO kan hierbij een rol spelen.
- PSO als criterium bij het bepalen van de economisch meest voordelige inschrijving bij een onderhandse aanbesteding. Deelnemers aan de PSO kunnen een (fictieve) korting op de inschrijfsom krijgen, naar analogie van een in de gemeente Apeldoorn toegepaste praktijk. Hoe hoger de positie op de PSO hoe meer (fictieve) korting op de inschrijfprijs.

De mogelijkheden bij procedures die wel onder het (volledige) regime vallen zijn heel beperkt. Voor meer informatie over de voorwaarden en achtergronden van de toepassingsmogelijkheden verwijzen we naar het uitgebreide juridisch [advies](http://www.pso-nederland.nl/uploads/images/-Notitie-PSO-25sep2013.pdf). (<http://www.pso-nederland.nl/uploads/images/-Notitie-PSO-25sep2013.pdf>)

In de media en (politieke) netwerken wordt het beeld geschetst dat 'de' prestatieladder de oplossing is voor niet werkend Social Returnbeleid in het algemeen. Een prestatieladder wordt gepresenteerd als een goed alternatief voor het Social Returnbeleid van gemeenten. De VNG beluistert bij gemeenten dat men positief staat tegenover alle initiatieven die bijdragen tot meer arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het algemene doel van de genoemde prestatieladders/keurmerken is te bewerkstelligen dat bedrijven meer doen voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. Door zich te laten meten, kunnen bedrijven laten zien in welke mate zij 'sociaal ondernemen', dat wil zeggen mensen aannemen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Maar tegelijk wordt beluisterd dat veel gemeenten grote bedenkingen hebben bij een directe koppeling van een prestatieladder aan social return (via fictieve kortingen ed.).

Tot slot

De komende tijd zal de VNG samen met een aantal ervaren gemeenten laten zien op welke wijze er meer duurzaam rendement van social return te realiseren is voor zowel opdrachtgever als opdrachtnemer.