

Social Return arbeidsmarktregio Helmond-De Peel

Helmond, juli 2016



Gemeente Helmond



Inhoudsopgave

1.	Inleiding	5
1.1	Inleiding	5
1.2	Leeswijzer	5
2.	Social Return	6
3.	Kern van Social Return	7
3.1	Inleiding	7
3.2	Uitgangspunten	7
3.3	Beoogde resultaten Social Return	7
3.4	Aandachtspunten bij toepassing van Social Return	8
3.5	Prioritaire Doelen en Doelgroepen	9
3.6	Mogelijkheden invulling	9
4.	Social Return bij inkoop en subsidies: Wanneer en hoe?	10
4.1	Inleiding	10
4.2	Juridisch kader	10
4.3	hoofdvormen Social Return	11
4.4	Prestatieladder Sociaal Ondernemen (PSO)	12
4.5	Minimum en maximumvoorwaarden voor Social Return	13
5.	Waarde van inzet Social Return	15
5.1	Blokkenopbouw	15
5.2	Voordelen van de Bouwblokken aanpak	16
6.	Conclusies Social Return	17
6.1	Visies en uitgangspunten	17
6.2	Communicatie	17
6.3	Invulling Social Return	18
	Bijlage 1: Definities	20





1. Inleiding

1.1 Inleiding

Social Return (SR) is volop in ontwikkeling binnen de gemeenten in de arbeidsmarktregio Helmond-de Peel.

Nu de participatiewet per 1 januari 2015 is ingevoerd, is Social Return een goed instrument om aan de doelen van die wet te werken. Social Return is het maken van afspraken in aanbestedingstrajecten, zodat opdrachtnemers van de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel een bijdrage leveren om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kansen te bieden door liefst arbeidsplaatsen aan te bieden. Maar ook werkervaringsplaatsen, werkleertrajecten e.d. helpen werkzoekenden om de afstand tot de arbeidsmarkt te overbruggen of te verkleinen. Social Return betekent letterlijk: “iets teruggeven aan de samenleving” en is net als duurzaam inkopen onderdeel van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Social Return beoogt dat een investering ook concrete sociale winst (return) oplevert, naast het “gewone” rendement. In de inkooppraktijk betekent dit dat de gemeente van haar opdrachtnemers of leveranciers eist dat een deel van de opdrachtwaarde wordt geïnvesteerd in het creëren van extra werk(ervarings)plekken, bijvoorbeeld door een deel van de opdracht uit te laten voeren door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

In de gemeenten binnen de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel wordt al verschillende jaren Social Return in meer of mindere mate toegepast. In het beleid en uitvoering zitten per gemeente overeenkomsten maar ook verschillen. Omdat opdrachtnemers veelal werken voor meerdere gemeenten is een eenduidige aanpak gewenst, zodat opdrachtnemers beter kunnen inspelen op de verschillende aanbestedingen binnen de regio. De regionale ontwikkeling en de opgedane ervaringen in de afgelopen jaren bieden een goede aanleiding het Social Returnbeleid nader tegen het licht te houden.

Drijfveer van de gemeenten in de arbeidsmarktregio is om Social Return als hefboom te benutten om bedrijven en gesubsidieerde organisaties en opdrachtnemers maar ook de gemeenten zelf te beïnvloeden om maatschappelijk verantwoord te ondernemen: Gestreefd wordt naar inclusieve organisaties. Tevens geeft SR een mogelijkheid tot uitbreiding en intensivering van het werkgeversnetwerk en contact tussen gemeenten, werkbedrijven werkgevers.

Onderhavige notitie vertaalt het beleid en de aanpak naar één beleid en uitvoering voor de gemeenten binnen de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel. Social Return bij inkoop kan gezien worden als één van de sociale aspecten van duurzaam inkopen.¹

1.2 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt in het algemeen uiteengezet wat de doelstelling van Social Return is. De doelstellingen, beoogde resultaten alsmede de aandachtspunten worden nader toegelicht in hoofdstuk 3. De daadwerkelijke toepassing van Social Return wordt weergegeven in hoofdstuk 4. Vervolgens wordt de methodiek van de blokkenbouw uiteengezet in hoofdstuk 5. Tenslotte worden in hoofdstuk 6 de visie en de conclusies nogmaals op een rij gezet.

¹ <http://www.pianoo.nl/themas/duurzaam-inkopen/sociale-aspecten-van-duurzaam-inkopen>

2. Social Return

Social Return wordt ingezet om de werkgelegenheid en competentieontwikkeling van mensen met een “afstand” tot de arbeidsmarkt te stimuleren en de doelgroepen van de Participatiewet op of dichterbij de arbeidsmarkt te brengen.

Gemeenten hebben een (inspannings)verplichting om Social Return in de bestekken op te nemen, tenzij gemotiveerd wordt aangegeven waarom dit niet mogelijk of gewenst is.²

Social Return betekent dat er sprake is van ‘iets teruggeven aan de samenleving’ en maakt samen met duurzaam inkopen onderdeel uit van maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO). SR kan bedrijven helpen de MVO doelstellingen verder te ontwikkelen en te implementeren. De regio gemeenten zien het inpassen van SR deelnemers als een gedeeld belang.

Social Return heeft als doel om ervoor te zorgen, dat een investering van de opdrachtgever ook een concrete sociale winst (return) oplevert, naast het ‘gewone’ rendement.

De overheid kan aan haar opdrachtnemers of leveranciers opleggen dat zij:

1. een deel van de opdracht uit (laten) voeren door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt
2. een deel van de opdrachtwaarde investeren in door de gemeenten aan te wijzen sociale doelen, zoals arbeidstraining en opleidingstrajecten.

Optie 1 verdient de voorkeur omdat het uitkeringsgerechtigden meteen perspectief biedt. Indien opdrachtnemers (bij een ruime arbeidsmarkt) problemen hebben om hun eigen mensen aan het werk te houden worden andere mogelijkheden onderzocht. Het doel wordt dan om extra werk(ervaring)plekken te creëren. Voor de invulling van Social Return bestaat geen kant-en-klaar recept. Maatwerkoplossingen zijn nodig, rekening houdend van het in te kopen of aan te besteden product, het type werkzaamheden bij de leverancier, de situatie op de arbeidsmarkt, de omvang van het contract en de beschikbaarheid van geschikte kandidaten.

Daarom zal het Werkbedrijf de opdrachtnemers zo optimaal mogelijk ondersteunen om tot een goede invulling te komen. Ook met andere vragen/problemen op het gebied van arbeidsmarkt vraagstukken kunnen opdrachtnemers bij het Werkbedrijf terecht. Zij kunnen ondersteuning krijgen van een deskundig team dat toegang heeft tot gebundelde kennis. Deelnemende partijen zijn werkgevers, het UWV, de gemeenten, het Werkbedrijf en onderwijsorganisaties.

Opdrachtnemers zijn bedrijven die werken maken of producten en diensten leveren. Het betreft ook organisaties die gesubsidieerd worden door de gemeenten.

² Motie Vlietstra c.s. 32 440, J



3. Kern van Social Return

3.1 Inleiding

Door de invoering van de Participatiewet is er veel veranderd voor zowel gemeenten als bedrijven. De Participatiewet voegt de Wet Werk en Bijstand (WWB), de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) en een deel van de Wajong samen. Als succes wordt gedefinieerd dat de (arbeids) vraag van werkgevers optimaal wordt beantwoord en meer mensen aan het werk gaan.³

Gemeenten en werkgevers hebben elkaar nodig om de doelen van de Participatiewet te verwezenlijken en burgers met een “afstand” tot de arbeidsmarkt kansen te bieden. In het Sociaal Akkoord hebben werkgevers banen toegezegd voor burgers met een beperking (Wet Banenafpraak). Gezien de ontwikkelingen in bevolkingsopbouw (vergrijzing en ontgroening) hebben werkgevers naast het maatschappelijke belang en wettelijk kader ook een economisch belang bij het investeren in deze groep potentiële werknemers. Waar de werknemer met een beperking niet zelfstandig het minimumloon kan verdienen, wordt een loonkostensubsidie verstrekt aan de werkgever. Niet alle doelgroepen van de Participatiewet komen in aanmerking voor de Wet Banenafpraak. Tot 2018 krijgen de huidige Wajongers voorrang bij het invullen van de banenafpraak, alsmede de werkzoekenden die op de wachtlijst WSW staan. Social Return kan dan ook een aanvullend instrument zijn voor die doelgroepen met bijv. een WWB-uitkering met een “afstand” tot de arbeidsmarkt.

3.2 Uitgangspunten

Bij Social Return moeten de volgende uitgangspunten in acht worden genomen:

- ▶ Social Return bij inkoop is geen wondermiddel. Per inkooptraject wordt bekeken welke reële mogelijkheden er zijn die voor de opdrachtnemer haalbaar zijn;
De vorm van Social Return dient afgestemd te zijn op de beleidsdoelstellingen van de arbeidsmarktregio, op arbeidsmarktontwikkelingen, op de specifieke branche/sector en de mogelijkheden bij de opdrachtnemer;
- ▶ De kwaliteit van de gevraagde dienstverlening mag nooit afbreuk doen aan deze eis;
- ▶ De gemeenten hanteren het proportionaliteitsprincipe (d.w.z.: de eis staat in redelijke verhouding tot de opdracht).

3.3 Beoogde resultaten Social Return

Met Social Return worden de volgende resultaten beoogd:

1. Meer kansen voor werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt;
2. Social Return draagt bij aan wederkerigheid en participatie;
3. Social Return levert maatschappelijk rendement op;
4. De besparingen door succesvolle toepassing van Social Return worden geëffectueerd op de BUIG-middelen (Bundeling Uitkeringen Inkomensvoorziening aan Gemeenten). Door uiteindelijk minder uitkeringen te verstrekken en minder uitgaven te hoeven doen uit het Participatiebudget, doordat de ondernemer of gesubsidieerde instelling/vereniging zelf de re-integratie oppakt;
5. Met Social Return geven we uitvoering aan Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO);

³ Strategische kadernotitie Participatiewet Peelregio januari 2014

6. Bij Social Return snijdt het mes aan twee kanten. De werkzoekende kan (betaald) aan de slag of doet werkervaring op binnen een werkervaringsplaats. Ondernemers investeren in (toekomstig) kwalitatief goede en gemotiveerde arbeidskrachten en leveren een maatschappelijke bijdrage;
7. Door inzet van Social Return kan invulling worden gegeven aan de Wet Banenafpraak;
8. Extern commitment van alle belanghebbenden is reeds aanwezig. Social Return is meer regel dan uitzondering;
9. Samenwerking met werkgevers binnen de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel intensiveren en verbreden.

3.4 Aandachtspunten bij toepassing van Social Return

Arbeidsmarkt

Het is van belang bewust te zijn van de invloed van de arbeidsmarkt op Social Return. Bij een ruime arbeidsmarkt (weinig vacatures/werkgelegenheid, veel werkzoekenden) moeten meer mensen geholpen worden bij het vinden van een baan. Opdrachtnemers kunnen bij een ruime arbeidsmarkt wel problemen hebben om hun eigen mensen aan het werk te houden. Het risico bestaat dan dat bij het toepassen van Social Return verdringing optreedt. In deze situaties is het contraproductief om strak vast te houden aan het creëren van banen. Daarom is het voorstel om verschillende vormen van invulling toe te staan.

Bij een ruime arbeidsmarkt zijn er echter ook sectoren waar tekort aan personeel is, zoals de zorg (niveau 3, 4) en de techniek. Opdrachtnemers zijn dan eerder bereid zelf te investeren in opleidingstrajecten voor bijv. uitkeringsgerechtigden.

Bij een krappe arbeidsmarkt (veel vacatures/werkgelegenheid, weinig werkzoekenden) staan opdrachtnemers meer open voor Social Return als zij moeilijk aan personeel kunnen komen. Het kan dan weer lastig zijn om geschikte kandidaten te vinden, omdat er minder uitkeringsgerechtigden en werkzoekenden zijn. Mogelijk zijn er dan wel andere sociale doelen waarvoor Social Return kan worden ingezet.

Derhalve kan geconcludeerd worden dat Social Return, ongeacht de situatie op de arbeidsmarkt, altijd noodzakelijk is.

Duurdere offertes

Bij opdrachtgevers bestaat de angst dat door de inzet van Social Return opdrachten zouden duurder uitvallen. Uit onderzoek van TNO ⁴ blijkt dat er geen aanwijzingen zijn dat Social Return een prijsverhogende invloed heeft. De aanvullende kosten die door de opdrachtnemer gemaakt worden voor werving en begeleiding van de ingezette werknemers, staan in verhouding tot de geleverde arbeid van deze mensen (baten).

Daarnaast wordt Social Return veelal niet ingezet bovenop de reguliere bezetting, maar in de reguliere bezetting. Het kan zelfs een goedkopere oplossing zijn, doordat opdrachtnemers in sommige gevallen een beroep kunnen doen op financiële regelingen. Ook 'jobcarving' (functiecreatie) kan interessant voor opdrachtnemers zijn. Bij jobcarving worden eenvoudige taken gebundeld in een nieuwe functie, zodat nieuwe taken worden gecreëerd, wat kan leiden tot minder werkstress en een betere dienstverlening. Voorts kunnen er belastingvoordelen zijn in de vorm van afdrachtsvermindering bij het scholen van (nieuwe) medewerkers.

⁴ Rapport TNO 2011 Social Return bij inkoop door gemeenten



3.5 Prioritaire Doelen en Doelgroepen

Het doel van Social Return draagt bij aan verschillende beleidsdoelen van de gemeenten, waaronder het vergroten van de arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, duurzaam inkopen, vergroten van vakmanschap door het bieden van leer/werkplaatsen en of stageplekken en het realiseren van economisch voordeel. Door het vergroten van de uitstroom van de doelgroepen worden de kosten voor de uitkeringen kleiner.

Social Return is een ondersteuningsinstrument gericht op de onderstaande doelgroepen:

- ▶ Uitkeringsgerechtigden vallend onder de Participatiewet, IOAW en IOAZ;
- ▶ Burgers die aangewezen zijn op de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW);
- ▶ Uitkeringsgerechtigden die een uitkering ontvangen van het UWV in het kader van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (WAJONG), de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). De Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (WAZ) en de Werkloosheidswetuitkering (WW);
- ▶ Schoolverlaters en leerlingen van VMBO, VSO, MBO niveau 1 en MBO niveau 2 (BOL en BBL) en praktijkscholen.

3.6 Mogelijkheden invulling

Met betrekking tot de invulling van SR wordt gedacht aan onder meer de volgende mogelijkheden:

1. Reguliere banen;
2. Leerwerkplekken (BBL);
3. Stageplekken;
4. (Groeps)detachering;
5. Ervaringsplaatsen;
6. Arbeidsmarkt relevante trainingen;
7. Een traject functiecreatie om de bedrijfsprocessen te optimaliseren en functies te creëren voor werknemers met een beperking;
8. In het uiterste geval dat een leverancier geen aanbod kan formuleren binnen bovengenoemde opties, zal de gemeente vragen een bijdrage te doen ter waarde van hetgeen in het aanbestedingsdocument is afgesproken in het Participatiebudget. Hiervan betaalt de gemeente alle inzet richting uitkeringsgerechtigden.

4. Social Return bij inkoop en subsidies: Wanneer en hoe?

4.1 Inleiding

In samenwerking met bedrijven en organisaties willen de gemeenten de burgers met een afstand tot de arbeidsmarkt zoveel mogelijk kansen geven. De gemeenten hebben in het verleden verschillende drempelbedragen gehanteerd. Helmond hanteert vanaf 2013 een drempelbedrag van € 50.000,-, andere Peelgemeenten € 200.000,- per opdracht per jaar. Drie gemeenten hebben hieromtrent nog geen uitgewerkt protocol. De gemeente Helmond heeft voor de ondergrens van € 50.000,- gekozen om zo breed mogelijk MVO beleid te stimuleren, maar ook uit pragmatische overwegingen dat bijv. 4 werken van € 51.000 toch een arbeidsplaats kan opleveren van minimaal 4 maanden voor een uitkeringsgerechtigde. Tevens kan afhankelijk van de hoogte van de loonsom bij de aanbesteding zeker bij voornoemd bedrag al zinvolle invulling geven aan Social Return. Bovendien zien de gemeenten binnen de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel Social Return als een middel om in gesprek te komen met werkgevers. Regionale aanbestedingen zullen al gauw € 150.000,- overschrijden.

Bij aanbestedingen van een afzonderlijke gemeente kunnen eigen afwegingen worden gemaakt om wel of niet Social Return toe te passen vanaf € 50.000,-.

Het inkoopbeleid draagt daar toe bij door in ieder geval bij alle typen inkopen vanaf € 50.000,- te overwegen Social Return toe te passen ⁵, zowel bij diensten, werken en leveringen. (Los van het aanbestedingsbeleid is de ambitie van het Werkbedrijf om met alle opdrachtnemers die werken voor de gemeente in gesprek te gaan over mogelijkheden die voor beiden win-win betekenen). Bij een drempelbedrag van € 150.000,- wordt in ieder geval Social Return ingezet, tenzij dit ten opzichte van de opdracht disproportioneel is. Bij voorkeur wordt ingezet op betaalde banen en leerwerkplekken. Voorwaarde daarbij is dat Social Return niet tot verdringing leidt. Als betaalde banen en leerwerkplekken niet haalbaar zijn worden alternatieve opties afgesproken (Zie mogelijkheden in 3.6, vormen van Social Return). Voor de handhaving van dit beleid is het wenselijk dat alle aanbestedingen bij een centraal punt worden geregistreerd. Bij elke aanbesteding wordt in samenspraak met het Werkbedrijf besloten op welke wijze Social Return kan worden vorm gegeven. Wat is de totale omvang van de inkoop? Om welk type werkzaamheden gaat het? Is het mogelijk om daar Social Return-kandidaten te plaatsen? Zijn er mogelijkheden buiten de opdracht? Is er voldoende aanbod van geschikte (of geschikt te maken) kandidaten? Hoeveel plaatsingen kunnen maximaal worden gerealiseerd zonder de kwaliteit van de opdracht geweld aan te doen? Welke andere maatschappelijke doelen of organisaties in de gemeenten kunnen via Social Return worden gesteund? Een aandachtspunt daarbij is dat bedrijven die vanuit MVO (maatschappelijk Verantwoord ondernemen) al "doelgroepen" in dienst hebben niet gedwongen worden werknemers te ontslaan. Een draaideureffect is het gevolg en duurzaamheid dan ver te zoeken.

4.2 Juridisch kader

Social Return is juridisch nog volop in beweging. De Aanbestedingswet schrijft het proportionaliteitsbeginsel voor. Social Return lijkt in relatie tot het proportionaliteitsbeginsel nog niet uitgekristalliseerd in de jurisprudentie. Dit betekent dat dit beginsel nog niet uitgekristalliseerd is in de jurisprudentie. Het beginsel houdt in dat de Social Return-eis in verhouding moet staan tot de opdracht, als ook dat er een duidelijke relatie moet zijn tot de opdracht. Zo meldt de Gids Proportionaliteit dat bij opdrachten met een lage loonsom Social Return van 5% disproportioneel is. Duidelijk is dat bij elke opdracht bekeken moet worden of de hoofdregel van 5% opgelegd kan worden. Maatwerk per aanbesteding is hier het devies.

⁵ De Aanbestedingswet en Gids Proportionaliteit geeft aan dat de eis die aan Social Return wordt gesteld moet voldoen aan het proportionaliteitsbeginsel. Aldus is dit bedrag een richtlijn.



Jurisprudentie als ook de adviezen van Commissie van Aanbestedingsexperts bekijken van geval tot geval of een gestelde Social Return eis is toegelaten.

De commissie van aanbestedingsexperts heeft in 2014 ⁶ een afwegingskader voor Social Return gegeven. Dit afwegingskader wordt niet geheel in deze nota overgenomen. De Commissie dat onder meer dat Social Return mogelijk is vanaf een minimale loonsom van € 250.000,-. Hiermee lijkt de Commissie zich sterk te focussen op inzet van aan te nemen of extra in te zetten personeel. Voor een gemeente zou dit in de praktijk betekenen dat Social Return nauwelijks meer kan worden toegepast, behalve bij zeer grote werken of bij Europese aanbestedingen voor diensten. Dit heeft tot gevolg dat mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt veel minder kansen krijgen. Dit geldt omgekeerd ook voor potentiële opdrachtgevers.

Afwijken van het advies van de aanbestedingsexperts is mogelijk, mits dit gemotiveerd geschiedt. Van deze mogelijkheid wordt gebruik gemaakt. De ambities van de gemeenten binnen de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel reiken verder dan enkel inzet van (kortstondig) personeel en zijn altijd gericht op een Win-Win situatie. Dat heeft te maken met de visie van de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel om opdrachten te gunnen aan opdrachtnemers die MVO hoog in het vaandel hebben staan. Uitgangspunt is dat verdringing van personeel ten alle tijde moet worden vermeden. Gefocust wordt op sociaal ondernemen en participatie van ook de zwakkeren in deze maatschappij in overleg met de onderneming.

De ambities van de gemeenten binnen de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel zijn niet alleen gericht op inzet van personeel, maar ook op andere activiteiten zoals stageplaatsen, werkervaringsplaatsen, of een arbeidsgerichte training. Varianten hierop zijn mogelijk. Indien huidig personeel wordt in dienst is bij de werkgever wordt opgeleid, kan doorstroming naar hogere functies op termijn leiden tot vacatures voor personeel met een achterstand op de arbeidsmarkt. Dit is voor alle partijen een win-win situatie. Dit is ook het uitgangspunt van de Participatiewet, waarbij duurzaamheid voorop staat.

4.3 hoofdvormen Social Return

Er kunnen drie hoofdvormen van Social Return worden gehanteerd:

A. Social Return als geschiktheidseis

Geschiktheidseisen moeten proportioneel zijn en moeten verband houden met en in verhouding staan tot het voorwerp van de opdracht. Met geschiktheidseisen toetst de aanbestedende dienst of een gegadigde of inschrijver geschikt is om de opdracht uit te voeren. De geschiktheidseisen slaan derhalve op de inschrijver en niet op de opdracht. Social Return kan vrijwel nooit als geschiktheidseis worden gehanteerd.

B. Social Return als bijzondere voorwaarde

Bij het toepassen van SR kan een bepaald percentage als uitvoeringsvoorwaarde worden opgenomen. De inschrijvers moeten alleen aangeven dat zij aan de bijzondere voorwaarde zullen voldoen en de aanbestedende dienst controleert de naleving hiervan. De inschrijvers verplichten zich aldus om een bepaald percentage loonsom van een opdracht aan te

⁶ Advies 166 van de Commissie dd 28 november 2014.

wenden om personen met een afstand tot de arbeidsmarkt in te zetten. Het is een concreet geformuleerde voorwaarde. De daadwerkelijke wijze van invulling is de verantwoordelijkheid van de opdrachtnemer. Hierbij kan evt. ook een maatwerk invulling worden gegeven tot het vooraf bepaalde percentage.

Social Return als bijzondere voorwaarde is de meest voorkomende vorm van Social Return.

Een andere vorm van een bijzondere voorwaarde kan zijn dat de potentiële ondernemer wordt gevraagd in te stemmen met het invullen van nieuwe vacatures gedurende de contract periode met kandidaten zoals benoemd onder doelgroepen. Dit kan een optie zijn bij arbeidsextensieve opdrachten waarbij er geen eis met een concrete invulling gesteld wordt.

C1. Social Return als gunningscriterium

Aangenomen wordt dat sociale doelstellingen waaronder dus Social Return kunnen worden meegenomen in het gunningcriterium 'economisch meest voordelige inschrijving'. Social Return als gunningcriterium is alleen toegestaan wanneer er verband is met de opdracht. De leverancier levert bij zijn aanbieding een plan van aanpak in, waarbij hij aangeeft hoeveel plaatsingen hij kan realiseren. De offerte van de leverancier wordt beoordeeld en de leverancier met de beste score op Social Return krijgt het hoogste aantal punten voor dit gunningscriterium. De criteria kunnen verder worden aanscherpt door ook te letten op de geboden begeleiding, scholing- en doorgroei mogelijkheden. Het voordeel van de sociale paragraaf is dat er soms meer werkplekken gerealiseerd worden dan bijvoorbeeld bij een bijzondere voorwaarde het geval kan zijn. Dat maakt deze optie ook bruikbaar voor kleine of arbeidsextensieve aanbestedingen mits deze proportioneel worden geformuleerd.

C2. Combinatie van bijzondere voorwaarde en gunningscriterium

Een combinatie van de bijzondere voorwaarde en gunningcriterium is ook mogelijk. Met de bijzondere voorwaarde wordt de minimale eis vastgelegd en via de gunningcriteria kan de inschrijver zich onderscheiden door te scoren op de kwaliteit van de aanpak en verwezenlijking van de minimale eis. Bij de beoordeling van de gunningcriteria scoort de inschrijver dan bv. op hoeveelheid SR boven de gestelde bijzondere voorwaarde als ook op kwaliteit en creativiteit.

4.4 Prestatieladder Sociaal Ondernemen (PSO)

De PSO ⁷ is een meetinstrument. Het meet hoeveel een bedrijf bijdraagt aan werkgelegenheid voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie (Socialer Ondernemen). Het doel is om via toepassingen van de PSO meer mensen duurzaam aan het werk te krijgen. Daarom is de PSO ingericht als een prestatieladder met vier niveaus: een aspirant status en trede 1, 2 en 3. Bedrijven met een PSO-erkenning dragen meer dan gemiddeld bij aan de werkgelegenheid van kwetsbare groepen. De PSO is door TNO in samenwerking met bedrijven ontwikkeld. De richtlijnen van de PSO kan de bedrijven helpen om de bijdrage aan de werkgelegenheid van burgers met een " afstand " tot de arbeidsmarkt zichtbaar te maken ⁸. Het in hoofdstuk 5 beschreven blokkenmodel (als instrument voor aanbestedingen > € 150.000,-) is afgeleid van de systematiek van de PSO.

Ketenstimulering

De PSO weegt direct en indirecte sociale bijdragen beide mee. Directe bijdragen zijn plaatsing van personen met een kwetsbare arbeidspositie in het eigen bedrijf. Indirecte bijdragen zijn gericht op inkoop en/of uitbesteden van werk bij

⁷ Meer info: http://www.psonederland.nl/uploads/images/PSO%20PDF%20downloads/2015_PSO_Nederland_Factsheet.pdf

⁸ Meer informatie: <http://www.pso-nederland.nl/>



bedrijven met een PSO-erkenning of SW-bedrijven. Het meewegen van de indirecte bijdragen is bedoeld om 'Socialer Ondernemen' in de keten te stimuleren en is geen verplicht onderdeel van de PSO.

Juridische duiding PSO

PSO kan niet worden geëist bij Europese aanbestedingen. Op dit moment is een PSO-certificaat nog geen algemeen erkend certificaat. Bovendien is PSO een Nederlands keurmerk, dat in het buitenland geen bestaan heeft. Het hebben van een PSO wordt evenwel gezien als een 'plus', waarbij het bedrijf aantoont dat zij al veel gedaan heeft aan Social Return.

Korting op Social return

Gelet op de bepalingen in de Aanbestedingswet wordt PSO niet opgelegd als eis of als gunningscriteria. Wel wordt PSO meegewogen als incentive/korting op de Social Return uitvraag. PSO betekent immers dat het bedrijf continue bezig is met de doelstellingen van Social Return.

Social Return is zoals gezegd maatwerk. Indien wordt besloten tot toepassing van Social Return bij aanbestedingen vanaf € 50.000 tot € 150.000,- omdat de opdracht daar geschikt voor is, kunnen bedrijven die PSO gecertificeerd zijn een korting kunnen krijgen door korting op de toepassing van Social Return. De hoogte van de korting is afhankelijk van de trede op de PSO.

De volgende kortingen kunnen dan worden gegeven:

- ▶ Geen PSO-certificaat: geen korting
- ▶ Aspirant-status: 0,25 % korting op Social Return
- ▶ PSO-trede 1: 0,50 % korting op Social Return
- ▶ PSO-trede 2: 0,75 % korting op Social return
- ▶ PSO-trede 3: 1,0 % korting op Social Return

4.5 Minimum en maximumvoorwaarden voor Social Return

Percentage Social Return bij aanbestedingen

Landelijk wordt veelal bij grotere aanbestedingen de 5% regeling gehanteerd voor grootschalige projecten. De regeling houdt in dat een waarde van **minimaal 5%** van de opdrachtsom door de opdrachtnemer wordt besteed aan de inzet van langdurige werkzoekenden of stagiaires.

In de Arbeidsmarktregio Helmond – De Peel zal het percentage van minimaal 5% van de opdrachtsom worden gehanteerd, waarbij maatwerk per opdracht het uitgangspunt vormt. Daardoor kan per aanbesteding beoordeeld worden wat haalbaar en wenselijk is. Bijv. het stellen van eisen bij het inlenen van een SW bedrijf of bij een werk waar een vorm van een leerwerkproject voor meerdere werkzoekende een goede optie kan zijn. Daar waar de ondergrens 5% als disproportioneel aangemerkt kan worden, kan worden afgeweken, dan wel maatwerk worden geleverd. Dit kan het geval zijn bij projecten waarbij de loonsom van de totale opdrachtsom erg laag is. Er kan dan bijvoorbeeld gekeken worden naar een lager percentage van de opdrachtsom gebaseerd op een percentage van de loonsom. Zie ook hetgeen onder 4.2 vermeld is.

Maatwerk

Zoals al eerder is vermeld: Social Return is maatwerk. Bij alle aanbestedingen wordt uiteindelijk ingezet op duurzame uitstroom. Daarom wordt bij werken onder meer intensief samengewerkt met het Stimuleringsfonds Leren/Werken Gebouwde omgeving. (STIFO) ⁹. Het Stimuleringsfonds Leren/Werken organiseert leerwerkplekken, in de bouw. Gezien de verwachting dat binnen drie jaar er een tekort is aan goed opgeleide vakmensen, is dit voor alle partijen een gedeeld belang en een win-win situatie.

Social Return kan opdrachtnemers bewegen leerlingen en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Zo wordt een gelijk speelveld gecreëerd voor alle deelnemers en wordt opleiden een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Het ligt voor de hand dat naarmate het aanbestedingsbedrag lager is of de uitvoeringsperiode korter meer kort cyclische inzet van doelgroepen aan de orde kan zijn.

De gemeenten definiëren een duurzame plaatsing als er sprake is van een dienstverband van minimaal zes maanden. Bij werken van een kortere duur die veel voorkomen wordt de mogelijkheid van een arbeidspool voor bouw en infra op haalbaarheid onderzocht. De arbeidspool kan deelnemers steeds weer detacheren op de kleine opdrachten waardoor zij ook duurzaam aan het werk kunnen en als de deelnemers niet worden uitgeleend zij opgeleid worden bij de Stichting Bouw Regio Helmond (SBRH) . Daarmee wordt ook aan ontwikkeling van vakmanschap gewerkt. Bij bouw en infrawerken wordt intensief samengewerkt met het Stimuleringsfonds Leren/Werken Gebouwde omgeving (STIFO).

⁹ <http://www.stifo-lerenwerken.nl/oost-brabant.html>

5. Waarde van inzet Social Return

5.1 Blokkenopbouw

De gemeente vindt het belangrijk om samen met haar opdrachtnemers te investeren in de sociale infrastructuur van de regio. Binnen de gemeenten hanteren wij hiervoor de bouwblokken methode.¹⁰

Kenmerkend voor de bouwblokken-aanpak is de structuur waarbij bouwblokken met een transparante waardebepaling op maat kunnen worden gestapeld tot de gewenste SR-verplichting. De insteek van de bouwblokken-aanpak is niet gericht op het uitplaatsen van bijstandsgerechtigden, maar om vanuit een creatieve dialoog een duurzame en succesvolle relatie met een werkgever op te bouwen.

De opdrachtnemer kan zelf, in samenspraak met de projectleider Social Return de verschillende SR-inspanningen combineren in een voor hem/haar optimale mix. De opdrachtnemer weet vooraf welke waarde aan de verschillende inspanningen wordt toegekend. Deze inspanningen hoeven niet per definitie gerealiseerd te worden in het aangenomen werk. Dit mag ook op een andere plek binnen het bedrijf gedaan worden, of zelfs bij een toeleverancier. Voorwaarde is wel dat het een nieuwe, aanvullende activiteit betreft en dat deze activiteit alleen bij de betreffende gemeente wordt opgegeven.

De opdrachtnemer is verantwoordelijk voor het nakomen van zijn Social Return-verplichtingen (ook als de activiteiten bij bijv. een toeleverancier worden uitgevoerd). Door deze vorm van maatwerk aan te bieden kan de opdrachtnemer Social Return veel beter inpassen in de bedrijfsvoering, gericht op zowel Sociaal Rendement als Economisch Rendement.

Om de waarde van de inspanningen met betrekking tot de Social Returnverplichting te kunnen meten, wordt de gerealiseerde waarde van de projecten uitgedrukt in een geldbedrag. Dit bedrag (inspanningswaarde) staat niet in relatie tot de werkelijke uitgave aan uitkeringen. Het heeft te maken met de afstand van de uitkeringsgroep tot de arbeidsmarkt en de inspanning die geleverd moet worden om de groep terug te geleiden.

Bij (langlopende) projecten / verplichtingen is het uitgangspunt om de geplaatste kandidaten zo lang mogelijk in dienst te houden. Daarom wordt een maximale periode gesteld waarin een kandidaat verantwoord kan worden als Social Returnverplichting.

¹⁰ Afgeleid van het beleid van de gemeente Amersfoort.

Blokkensysteem

Soort en evt. duur van de uitkering	Waarde Social Return inspanning (op basis van 1fte/jr.) 2014	Meetperiode
< 2 jaar in P-wet	€ 30.000,=	2 jaar
> 2 jaar in P-wet	€ 35.000,=	3 jaar
< 1 jaar in WW	€ 10.000,=	1 jaar
> 1 jaar in WW	€ 15.000,=	1 jaar
WIA / WAO	€ 30.000,=	3 jaar
WSW/ banenafpraak	€ 30.000,=	Zolang de indicatie geldig is
Wajong	€ 35.000,=	5 jaar
Beroepsbegeleidend (BBL) traject	€ 10.000,=	Duur van de opleidingsperiode max. 2 jaar
Beroepsopleidend (BOL) traject	€ 5.000,=	1 jaar
WSW (detachering, diensten)	Betaalde rekeningen aan SW-bedrijf	n.v.t.
Maatschappelijk Verantwoorde Activiteiten	€ 500,= per dagdeel van 4 uur	n.v.t.
Werkervaring / Stageplaats	€ 2500,=	6 maanden
Traject Functiecreatie	€ 4000,=	Duur van het traject

5.2 Voordelen van de Bouwblokken aanpak

Kenmerkend voor de Bouwblokkenaanpak is de structuur, waarbij 'bouwblokken' met een transparante waardebepaling op maat kunnen worden 'gestapeld' tot de gewenste Social Return verplichting. Voor de invulling van de Social Returnverplichting kan de opdrachtnemer zelf een optimale keuze maken uit het in dienst nemen van bijvoorbeeld uitkeringsgerechtigden (P-wet, WW, WIA/WAO, Wajong, WSW), leerwerktrajecten of MVO (maatschappelijk verantwoord ondernemen) activiteiten.

De opdrachtnemer weet vooraf welke waarde aan de verschillende inspanningen worden toegekend. Een ander voordeel is dat er geen loonstroken hoeven te worden overlegd

Als in een opdracht Social Return niet of moeilijk te realiseren is, kan de opdrachtnemer de verplichting ook in een andere opdracht, elders in de organisatie of bij toeleveranciers van de eigen organisatie realiseren.

Juist deze transparante werkwijze draagt bij aan het opbouwen van een duurzame en succesvolle relatie met een werkgever. De brede toepasbaarheid, die ervoor zorgt dat de opdrachtnemer een invulling van Social Return kan kiezen die bij hem en zijn bedrijf past, zorgt voor zowel op korte als op langere termijn voor een hoger rendement. De met de werkgever opgebouwde relatie is tevens een nuttige toevoeging aan het netwerk van het Werkbedrijf, in verband met mogelijke toekomstige vacatures.

6. Conclusies Social Return

6.1 Visies en uitgangspunten

Het bereiken van resultaten staat en valt bij een goede organisatie door de opdrachtgever. Het vraagt om een goed proces rondom inkoop en gunning, met aandacht voor advisering, schrijven van sociale paragrafen, maar ook goede en sluitende registratie en controle. Hiermee kan een gelijk speelveld worden bevorderd en worden opdrachtnemers gefaciliteerd om invulling te geven aan Social Return-verplichtingen. Bureaucratie moet worden voorkomen.

(Duurzame) samenwerking moet het vertrekpunt zijn. Het is gewenst dat de markt gaat meedenken over de mogelijkheden voor Social Return en onder meer de doelgroepen van de participatiewet. Zeer nadrukkelijk wordt de meerwaarde van dialoog en samenwerking met marktpartijen genoemd. Het is noodzakelijk dat de opdrachtgever en de marktpartijen elkaar beter leren kennen. Dat kan zowel per sector als branche worden ingevuld. Bij het invullen van Social Return-verplichtingen moet realisme het uitgangspunt zijn. Het lijkt wellicht paradoxaal, maar er zijn zowel duidelijke en strikte voorwaarden nodig als mogelijkheden om maatwerk toe te passen zodat de eis past bij de opdrachtnemer.

Werkgevers/opdrachtnemers ervaren vaak een stapeling van verplichtingen. Denk hierbij aan opdrachten die voortvloeien uit arbeidsmarktknelpunten, MVO, sociaal akkoord, veiligheidseisen en inkoop via aanbesteding. Deze opdrachten zouden meer op elkaar moeten worden afgestemd, waardoor dit onder de brede paraplu van inclusief ondernemen kan worden gebracht. Er is consensus dat de afspraken in het kader van de wet Banenafspraken als Social Return meetellen voor opdrachtnemers. Ook is het doel van SR de inzet op MVO/arbeidsmarktbeleid en Participatiewet-eisen versterken. Opdrachtnemers moeten ervaren dat die verplichtingen bij elkaar horen.

Bij opdrachten waar het vooral om de inzet van personeel gaat, is het wenselijk om ook de inbreng van werknemers uit die bedrijven en sectoren te betrekken. Ketenaansprakelijkheid is een ingewikkelde materie (gemeenten maken Social Return afspraken met de hoofdaannemer; die blijft verantwoordelijk voor het realiseren van de afspraken, terwijl de uitvoering vaak ligt bij vele onderaannemers). Het actief informatie ophalen bij (vertegenwoordigers van) werknemers kan bijdragen aan het kunnen realiseren van Social Return-opgaven.

Tot slot, maar zeker niet onbelangrijk is dat verdringing actief moet worden voorkomen.

We richten ons daarom op het creëren van nieuw werk en op het invullen van bestaande vacatures. Tevens willen we met de diverse partijen bezien hoe we gezamenlijk invulling kunnen geven aan innovatie, ontwikkeling vakmanschap en participatie. Onderdelen zijn bijvoorbeeld de toepassing van de cao, aandacht voor overname van personeel en de creatie van een werknemerspool in het kader van Social Return.

6.2 Communicatie

Tot slot dient er duidelijk aandacht te zijn voor de communicatie over Social Return. Het creëren van draagvlak, bij de opdrachtnemers / subsidieontvangers maar ook bij de interne organisatie bij de gemeenten alsmede de burgers van de arbeidsmarktregio Helmond- De Peel. Goede communicatie draagt bij tot een succesvolle uitvoering van Social Return.

Communicatie potentiële opdrachtnemers en subsidieontvangers

De potentiële opdrachtnemer dient helder geïnformeerd te worden over het doel en de inhoud van Social Return en de betekenis voor het bedrijf /organisatie. Communicatie over:

- ▶ ondersteuning die het bedrijf kan krijgen van het werkbedrijf.
- ▶ De samenhang met de wet banenafpraak
- ▶ De doelgroepen
- ▶ Mogelijkheden voor invulling
- ▶ De werking van het blokkensysteem / PSO

Na de besluitvorming worden bijeenkomsten georganiseerd voor potentiële opdrachtgevers om het beleid toe te lichten en in dialoog te gaan om tot een succesvolle uitvoering te komen. Daarnaast zal een folder worden gemaakt met een samenvatting van de nota. De accountmanagers van het werkbedrijf en de projectleider Social Return zullen in individuele contacten het beleid steeds toelichten en verbindingen leggen met de wet banenafpraak.

Communicatie naar burgers

Maatschappelijk draagvlak is ook belangrijk. In een persbericht en de nieuwsbrieven van de gemeenten zal de nota worden gepresenteerd

Communicatie naar de interne organisatie binnen de gemeenten

Voor een succesvol beleid is ook de communicatie binnen de gemeenten van groot belang, vooral naar de inkopers, de budgethouders, de projectleiders en de medewerkers van het werkbedrijf. Belangrijk daarbij is om het beleid eenduidig uit te dragen en met elkaar effectief samen te werken in de verschillende fases van het (inkoop)proces. In de afdelingsoverleggen wordt het beleid toegelicht. Op intranet zal een samenvatting van de nota worden geplaatst.

6.3 Invulling Social Return

De volgende uitgangspunten zoals die in de notitie zijn beschreven zijn derhalve van toepassing:

1. Bij de keuze voor een aanbestedingsprocedure wordt de mogelijkheid voor inzetten Social Return altijd mee gewogen;
2. Vanaf € 50.000,- wordt de mogelijkheid van een Social Return eis altijd afgewogen;
3. Vanaf € 150.000,- is toepassing van Social Return verplicht, tenzij er sprake is van disproportionaliteit;
4. Ook invulling Social Return bij gesubsidieerde instellingen vanaf € 150.000,-;
5. Korting percentage Social Return bij PSO-certificaat tussen € 50.000,- en € 150.000,-, indien wordt besloten tot toepassing Social Return.
6. Het Werkbedrijf Atlant-De Peel heeft een accountmanager beschikbaar die opdrachtnemers indien gewenst kan ondersteunen bij het invullen van de opdracht. De accountmanager monitort en rapporteert de resultaten aan de projectleider Social Return. De projectleider rapporteert aan de budgethouder, inkoop en de gemeenten.



7. Het aanbestedingsteam hanteert het kader van minimaal 5% van de opdrachtsom, waarbij de balans tussen kwaliteitseisen van de opdracht, de mogelijkheden van opdrachtnemers en het beschikbaar zijn van kandidaten uiteindelijk het percentage en de vorm bepaalt.
8. Bij aanbestedingen wordt gestuurd op duurzame plaatsingen. Als dat niet haalbaar is zijn kort cyclische activiteiten zoals stages, arbeidstraining e.d. goede alternatieven. Onder duurzame plaatsing verstaat de gemeenten een dienstverband van minimaal zes maanden.
9. Er wordt intensief samengewerkt met STIFO.
10. De mogelijkheden worden onderzocht om samen met de Stichting Bouw Regio Helmond (SBRH) een arbeidspool vorm te geven.

Bijlage 1: Definities

Betaald werk met ondersteuning:	Hiermee wordt een reguliere arbeidsplaats bedoeld waarbij de geplaatste kandidaat wel ondersteund wordt met bijvoorbeeld scholing, coaching, of opleiding.
Betaald werk/reguliere baan:	Dit betreft een niet gesubsidieerde arbeidsplaats, plaatsing van een kandidaat bij een werkgever waardoor geen aanspraak meer bestaat op uitkering of subsidies.
Leerwerkstage:	Re-integratie instrument dat door het Werkbedrijf Regio Helmond ingezet kan worden als onderdeel van het re integratietraject
Niet werkende Werkzoekende:	Persoon die zonder regulier betaald werk werkzoekend is en staat ingeschreven bij het Werkbedrijf of vergelijkbaar orgaan. De werkzoekende wordt ook wel kandidaat genoemd.
Onbetaald werk:	Dit betreft inschakeling bij een werkgever van kandidaten die (tijdelijk) met behoud van uitkering werkervaring en of sociale vaardigheden op kunnen doen of aan de andere kant vaardigheden gericht op inschakeling in het arbeidsproces
Inclusieve organisatie:	Organisaties die bewust mensen met een kwetsbare arbeidsmarkt positie in dienst nemen
Functiecreatie:	Is het allesomvattende woord voor het anders en efficiënter inrichten van bedrijfsprocessen. Uitgangspunt is altijd: optimalisering van de werkprocessen. Dat gebeurt op basis van een analyse van de bestaande werkprocessen. Daarbij wordt gekeken of eenvoudige, bestaande taken kunnen worden samengevoegd tot een of meerdere – soms nieuwe – functies. De nieuwe functies worden opnieuw opgenomen in de werkprocessen
PSO:	Prestatieladder sociaal ondernemen







