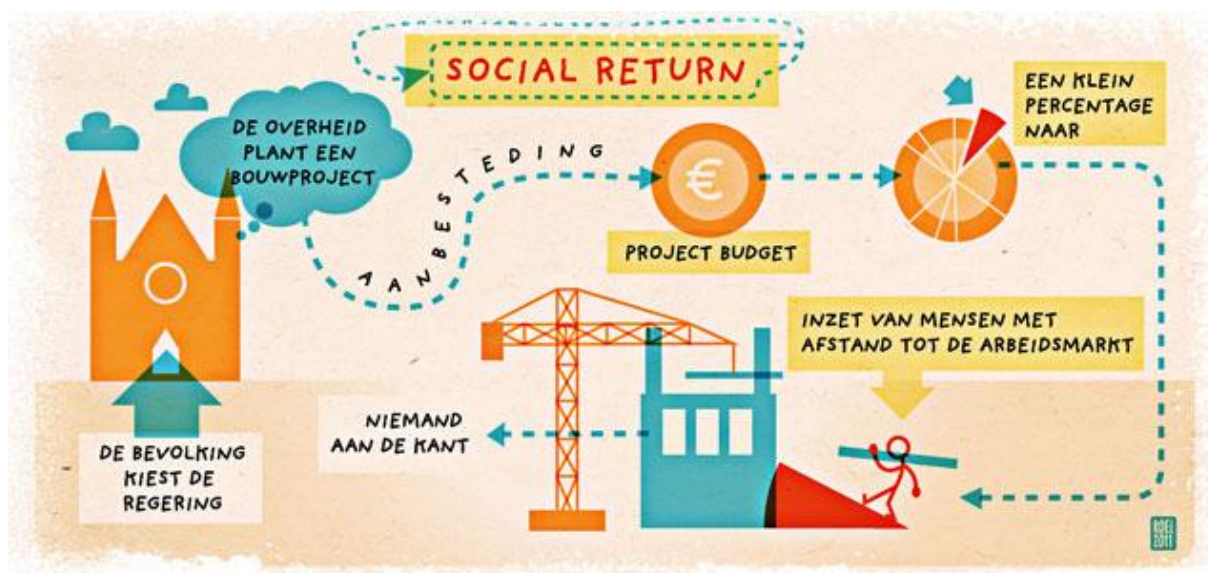


Kadernotitie Social Return 2.0

Arbeidsmarktregio Noordoost - Brabant



Werkgroep Noordoost Brabant Werkt! aan Social Return 2.0
Versie dd 7 januari 2015 (status: definitief)

1. Inleiding

Social return is het door de opdrachtgever stellen van (sociale) inkoopvoorwaarden aan de opdrachtnemer, met als doel werkgelegenheid te bevorderen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Anders gezegd: de opdrachtgever verplicht de opdrachtnemer om een bepaald percentage van de aanneemsom te besteden aan de inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het doel van social return is om zoveel mogelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan werk te helpen.

Pact Brabant heeft aangegeven dat zij binnen de aanpak van de economische crisis in Brabant grote waarde hecht aan het inzetten van ruimte en middelen voor verdere ontwikkeling en invoering van social return in de provincie. In de Pactvergadering van 26 september 2013 is op basis van de startnotitie social return nogmaals onderstreept dat het versnellen van social return een belangrijk actiepoint van de crisisagenda van PACT Brabant is.

De arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant heeft social return opgenomen in het uitvoeringsprogramma 2014. Social return levert een bijdrage aan de regionale economie. Het kan een deel van de tekorten van geschoold personeel tegengaan en het verhoogt de participatiegraad en de flexibiliteit van de beroepsbevolking uit onze regio.

Voor de 18 Gemeenten binnen de arbeidsmarktregio Noordoost - Brabant geldt, dat bij een heel aantal gemeenten social return al in meer of mindere mate wordt toegepast, maar dat de toepassing van social return in beleid en de wijze van uitvoering verschilt.

De gemeenten Land van Cuijk en in de Meierij hebben al aangegeven social return sub regionaal vorm te willen geven.

Om onder andere tot een goede regionale afstemming en uitvoering op basis van zoveel mogelijk uniforme criteria van social return te komen is een werkgroep "Noordoost - Brabant Werkt! aan Social return 2.0" samengesteld. De werkgroep bestaat uit Harry Hoogland (Weener XL, gemeente 's-Hertogenbosch, projectleider) William van den Broek (IBN), Jan Habraken (gemeente Oss), Vera van der Horst (WSD), Joyce de Vaan (Weener XL, gemeente 's-Hertogenbosch), Rita Hanegraaf (gemeente Bernheze) en Jan Mans (gemeente Uden, per december 2014). Voor meer informatie over de (andere) taken van deze werkgroep zie punt 4.1.

Deze afstemming is nodig enerzijds ten behoeve van opdrachtnemers, anderzijds omdat de Participatiewet per 1 januari 2015 in werking is getreden. Verder is afstemming nodig om de samenwerking tussen gemeenten bij de invulling van social return na gunning te vergemakkelijken. We hebben geconcludeerd dat bij de gemeenten binnen de regio een diversiteit aan social return-beleid en aanpak bestaat. Als gevolg van deze diversiteit betreden de gemeenten onderling met afwijkende kaders de markt. Dit schept onduidelijkheid en verwarring bij marktpartijen en opdrachtnemers die niet weten waar ze aan toe zijn als het gaat over doelgroep, definities en uitvoering ten aanzien van social return. Door uniforme kaders te formuleren kunnen social return-opgaven maximaal worden gerealiseerd.

Social return past ook goed bij de gezamenlijke visie op de uitvoering van de Participatiewet in de regio Noordoost-Brabant. Als vertrekpunt hiervan besloten in maart 2014 de colleges van alle gemeenten onder andere om:

- de dienstverlening werkgevers zoveel mogelijk te harmoniseren via het regionale werkbedrijf;
- te streven naar harmonisatie op het niveau van de arbeidsmarkt in dienstverlening, werkvormen en maatregelen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt;
- de doelen, inrichting en besturing van het te vormen regionale werkbedrijf te harmoniseren met de bestaande structuren van AgriFood Capital.

2. Het kader voor de arbeidsmarktregio Noordoost - Brabant

De volgende onderdelen omvatten het regionale kader voor beleid en uitvoering social return.

Vooraf: deze notitie is geen absoluut einddocument. Er zullen nieuwe inzichten, ontwikkelingen en ervaringen komen die het noodzakelijk of verstandig kunnen maken tot andere kaders te komen, regionaal of lokaal. In deze notitie worden al een aantal ontwikkelingen genoemd die nadrukkelijk gevolgd gaan worden in verband met mogelijke toekomstige consequenties voor het (regionale of lokale) kader.

2.1 Doelgroep social return.

De werkgroep stelt voor te kiezen voor een brede doelgroep bepaling, en daarbij aan te sluiten bij de doelgroep bepaling van de PSO (Prestatieladder Socialer Ondernemen).

Hieronder vallen:

- Personen met een uitkering van de gemeente op grond van de Wwb (per 1 januari 2015 Participatiewet), IOAW of IOAZ;
- Personen met een uitkering van het UWV op grond van de WAO, WIA, WAZ of Wajong;
- Personen met een WSW-dienstverband of –indicatie;
- Personen met een WW-uitkering die één jaar of langer deze uitkering ontvangen;
- Personen die een leerwerkovereenkomst (BBL) of een stage-overeenkomst (BOL) hebben die opleidt tot niveau 1 of niveau 2;
- Leerlingen van het voortgezet speciaal onderwijs (VSO) en praktijkonderwijs (PRO) die een stage-overeenkomst hebben met een werkgever voor een arbeidstoeleidsstage.

Toelichting: omdat het gaat om personen met een afstand tot de arbeidsmarkt is het goed om te kiezen voor een brede doelgroep bepaling. Ook het regionale Werkbedrijf zal met deze brede doelgroep bepaling gaan werken.

2.2 Het drempelbedrag voor de toepassing van social return.

De werkgroep stelt voor aan te sluiten bij de Europese drempelwaarden voor overheidsopdrachten op het gebied van Leveringen en Diensten. De Europese Commissie stelt elke twee jaar nieuwe drempelwaarden vast. Voor 2014 en 2015 is dit een bedrag van € 207.000,-.

Toelichting: vanaf dit bedrag moet social return worden ingezet. De meeste gemeenten hanteren deze drempel al. Deze drempel wordt ook bij Werken gehanteerd. Zie verder 3.2 voor aanbestedingen lager dan € 207.000,-.

2.3 De opdrachtwaarde van social return.

De werkgroep stelt voor bij arbeidsintensieve opdrachten (opdrachten met een arbeidsdeel van minstens 30% van de totale aanneemsom ex btw, vooraf geraamd door de gemeente) 5% van de totale aanneemsom als social return-verplichting op te nemen.

Bij arbeidsextensieve opdrachten (opdrachten waarvan vooraf geraamd is dat het arbeidsdeel minder is dan 30% van de totale aanneemsom ex btw) geldt 2% van de totale aanneemsom.

Toelichting: deze percentages passen binnen de grenzen van proportionaliteit. Het percentage wordt aan het begin van de contractperiode vastgesteld.

2.4 De juridische positie van social return bij aanbesteding.

De werkgroep stelt voor om social return op te nemen als contracteis bij aanbestedingen.

Toelichting: deze werkwijze is het meest gehanteerd, is helder en controleerbaar en goed uitvoerbaar. Nadat de opdracht gegund is kan zo samen met de opdrachtnemer op creatievere wijze social return worden ingevuld. Toepassing breder in de organisatie van de opdrachtnemer, of zelfs in de keten, is toegestaan. Uit landelijke ervaring blijkt dat deze werkwijze een hoog rendement oplevert.

2.5 De invulmogelijkheden van social return.

De werkgroep stelt voor om primair uit te gaan van het plaatsen van personen uit de doelgroep op een (reguliere) arbeids- of detachingsplaats. Daarnaast is het ook mogelijk een leerwerktraject, een werkervaringsplaats of een stageplaats aan te bieden. Verder is het mogelijk om werkzaamheden uit te besteden aan een sociale werkvoorziening. Voorts is het mogelijk kennis/expertise en/of bedrijfsmiddelen ter beschikking te stellen.

Tot slot stelt de werkgroep voor om ondernemingen die voldoen aan minimaal trede 2 van de PSO (zie toelichting bij punt 4.1, spoor 2) toe te staan op deze wijze invulling te geven aan de social return verplichting.

Toelichting: bij de invulling van social return moet het primair altijd zoveel mogelijk gaan om het realiseren van (structureel) werk voor de doelgroep social return. Echter, uit ervaring is gebleken dat er ook voldoende ruimte moet blijven voor creativiteit voor of maatwerk bij de opdrachtnemer. De opdrachtnemer heeft de regie bij de invulling zodat deze past binnen zijn bedrijfsvoering. Zo borgen we in de praktijk dat social return op succesvolle wijze kan worden toegepast.

Bij de PSO geldt dat goed gedrag moet worden beloond. Er zijn bedrijven die al veel doen aan sociale initiatieven, maatschappelijk ondernemen en/of al veel mensen uit de doelgroep in dienst hebben.

Voor deze bedrijven is het meestal niet mogelijk nog eens 5 of 2% extra aan social return in te vullen. De PSO is op dit moment hét keurmerk voor maatschappelijk verantwoord ondernemen op de markt. Er is ook nadrukkelijk gekozen voor een spoor 2 in het project met als inzet de verdere promotie van de PSO. PSO verwerving is geen doel op zich en kan voor de opdrachtnemer een punt van profilering zijn.

2.6 De uitvoering van social return.

De werkgroep stelt als randvoorwaarde dat de gemeenten voldoende uren vrij maken voor de uitvoering en coördinatie van social return, bij voorkeur in een rol “coördinator social return”. De hoeveelheid benodigde uren is met name afhankelijk van de omvang van social return, de taken en het ambitieniveau. De werkgroep beveelt op basis van ervaringen aan om minimaal 0,25 tot 0,5 fte in te zetten voor deze rol in de startfase. De reguliere taken van de gemeentelijke coördinator social return zijn minimaal advisering, facilitering, monitoring en handhaving.

Idealiter zijn er op sub regionaal niveau (gemeenten Land van Cuijk hebben hier al voor gekozen, evenals de Meierij-gemeenten) een aantal uitvoeringspunten, aangesloten bij de regionale organisatie van de werkgeversservicepunten zoals in voorbereiding voor het regionale Werkbedrijf.

Wij bevelen aan om de coördinator social return van de gemeente in de voorfase bij de aanbesteding te betrekken, mede om daarmee direct de samenwerking met de inkopers te verbeteren. De inkopers spelen een cruciale rol in dit proces!

Daar waar afwijkingen van de social return regels aan de orde zijn, is altijd afstemming en overleg met de coördinator social return nodig. De afwijkingen kunnen regionaal met elkaar worden besproken ter lering.

Toelichting: social return kan gemeenten veel opleveren, maar dan is een serieuze uitvoering nodig met een investering in tijd en competenties. Dit kader vraagt om concrete uitvoering, passend bij de door de gemeente(n) gewenste schaal grootte op het gebied van samenwerking.

2.7 De monitoring van social return.

De werkgroep stelt voor om voor de monitoring van social return in de regio door alle gemeenten en SW-bedrijven hetzelfde instrument aan te gaan schaffen en te gaan gebruiken.

Toelichting: het monitoren van de resultaten en procedures van social return geeft inzicht in de kosten en baten, de toepasbaarheid, de successen en verbeterpunten van social return. Deze informatie is belangrijk om de meerwaarde van social return voor bestuurders, werkgevers, interne en externe betrokkenen in beeld te brengen en het belang ervan te promoten. Door een goede monitoring kan de kwaliteit van social return gewaarborgd en versterkt worden.

Zeker met ondersteuning van een (webbased) registratie systeem is de inzet die de monitoring en evaluatie vraagt (van de coördinator) beter te beheersen.

De gemeente 's-Hertogenbosch en IBN hebben het webbased registratiesysteem WIZZR van leverancier ProVijf aangeschaft. Andere sociale partners, waaronder de WSD, zijn in gesprek over het aanschaffen van dit systeem t.b.v. de monitoring van social return. De gemeente 's-Hertogenbosch, IBN en WSD zijn in gesprek met ProVijf over de gewenste functionaliteit én kosten. Daarbij wordt ook de positie van de sub-licentiehouders (bijvoorbeeld de gemeenten in de regio) meegenomen. De inzet is gezamenlijk te komen tot een praktische én betaalbare ondersteuning bij de monitoring. Wij stemmen dit ook verder af met de regionale ICT-projectgroep 3D.

2.8 De handhaving van social return.

De werkgroep adviseert om altijd een boetebeding op te nemen in de aanbesteding om te kunnen handelen bij het niet nakomen van de social return verplichting.

Toelichting: ondanks het belang van het creëren en behouden van goede relaties met opdrachtnemers, verdient handhaving voldoende aandacht in de uitwerking. Zonder vorm van verplichting, controle en verantwoording is een afspraak over social return een lege huls. Het is van belang om zakelijk te zijn ten aanzien van de invulling van social return, net zoals bij de overige onderdelen in een contractrelatie.

2.9 Een gezamenlijke set aan uitvoeringsregels social return.

De werkgroep stelt voor de in de bijlage opgenomen concept-“uitvoeringsregels social return” als gezamenlijke uitvoeringsregels te gaan hanteren.

Toelichting: dit biedt een duidelijk kader voor alle betrokkenen bij social return.

2.10 Hardheidsclausule en onvoorziene omstandigheden.

De gemeente kan, indien de toepassing van bepalingen 2.1 t/m 2.9 en/of 3.1 t/m 3.3 in de individuele situatie tot onbillijkheden leidt, afwijken van deze bepalingen.

Toelichting: er zullen uitzonderingen op de regel voorkomen. Dan is het goed gebruik vast te leggen dat bij uitzonderlijke situaties er geïndividualiseerd afgeweken kan worden van het kader. Dit punt komt ook altijd in de gemeentelijke beleidsregels terug.

3. Lokale keuzes

3.1 De rol van social return bij gemeentelijke subsidieverstreking aan instellingen op basis van hun Algemene Subsidie Verordening.

Gemeenten kunnen dit lokaal nader invullen, in overleg met de door hen gesubsidieerde instellingen.

3.2 De rol van social return bij opdrachten onder de grens van de Europese aanbesteding.

Een voorbeeld hiervan zijn repeterende opdrachten met een bedrag vanaf bijvoorbeeld € 50.000,- bij de aanbesteding van diensten en werken.

Gemeenten kunnen hier lokaal in overleg met hun inkoper(s) nadere afspraken over maken. Een ander voorbeeld is de bundeling van inkoopopdrachten tussen gemeenten onderling, waardoor social return interessanter en aantrekkelijker kan worden om op te nemen bij aanbestedingen.

3.3 De rol van social return als gunningscriterium bij de aanbesteding.

Onder punt 2.4 heeft de werkgroep als regionaal uitgangspunt voorgesteld om social return op te nemen als contracteis bij aanbestedingen.

In de regel zal dit de juiste aanpak zijn, maar mocht dit niet het geval zijn dan kan de gemeente hiervan afwijken door social return als gunningscriterium bij een aanbesteding te hanteren, bij voorkeur in combinatie met een contracteis.

4. Het vervolg en overige relevante ontwikkelingen

4.1 Driesporen aanpak

De werkgroep “Noordoost Brabant Werkt aan Social return 2.0” is opgericht om een driesporen aanpak uit te werken gedurende de periode 1 april 2014 tot 1 juli 2015.

Spoor 1 betreft het ontwikkelen van uniforme criteria social return voor de regio. Deze notitie geeft dit kader weer in de hoofdstukken 2 en 3.

Spoor 2 is het promoten van PSO als meetinstrument of keurmerk. PSO-Nederland (voorheen Stichting In-Return Nederland) heeft in samenwerking met TNO een Prestatieladder Socialer Ondernemen ontwikkeld. De PSO-ladder is in samenwerking met bedrijven uit verscheidene sectoren ontwikkeld en werd in juni 2012 geïntroduceerd. Deze ladder is ingericht met vier niveaus: een aspirant-status en drie treden. Hoe meer een bedrijf bijdraagt aan werkgelegenheid voor kwetsbare groepen hoe hoger het bedrijf op de ladder komt te staan. Hoewel de PSO-ladder al in gebruik is, is deze nog steeds in ontwikkeling. De werkgevers in de regio met de PSO-erkenning worden gevraagd om als ambassadeur op te treden voor socialer ondernemen.

Voor een PSO-erkenning moet een investering plaatsvinden bestaande uit kosten voor het uitvoeren van een audit en een jaarlijkse bijdrage voor beheer en doorontwikkeling van de PSO. Afhankelijk van de bedrijfsgrootte betekent dit een kostenpost van € 400,- (minder dan 10 werknemers) of € 650,- (tussen 10 en 50 werknemers) of een nog hogere bijdrage bij meer werknemers.

Noordoost Brabant Werkt! heeft mede ter verdere promotie van PSO eenmalig 12 vouchers ter waarde van € 1.000,- per voucher beschikbaar gesteld indien een werkgever in aanmerking wil komen voor het PSO-keurmerk. Deze vouchers zijn op 31 oktober 2014 uitgereikt. Er zijn drie leden van de werkgroep PSO-distributeur.

Spoor 3 is het verbreden van de kennis en kunde over social return.

4.2 Kennisplatform

De werkgroep heeft de ambitie de rol van kennisplatform in te nemen om kennis te verwerven, delen en uit te dragen en te bevorderen in de regio. Dat kan op basis van resultaten, ervaringen of best-practices. Maar ook door gezamenlijke promotie-acties, netwerkactiviteiten of presentaties, en het uitwerken van een business-model (wat kost social return, en wat levert het op).

Een van de leden van de werkgroep is gemachtigd om bedrijven te ondersteunen bij het aanvragen van PSO.

Kennisoverdracht bij de gemeentelijke inkopers heeft hierbij prioriteit.

Uit het voorgaande blijkt dat er nog het nodige moet gebeuren voor de (uniforme) uitvoering van social return. Gemeenten en SW-bedrijven kunnen hierbij gezamenlijk optrekken en van elkaars kennis gebruik maken.

We plannen de kick-off van het platform in het 2^e kwartaal 2015, nadat de gemeenten deze kadernotitie hebben verankerd in beleid en uitvoering. Onze wens is dat zoveel mogelijk gemeenten aansluiten bij het platform, met name medewerkers in de rol van coördinator social return.

Naast de aanpak van social return bij gemeentelijke aanbestedingen zijn er nog drie onderwerpen (4.3 t/m 4.5) waarbij social return een (grotere) rol kan spelen. Ook hierbij kan de werkgroep ondersteunen.

4.3 Social return bij woningbouwcorporaties

Woningbouwcorporaties zijn als opdrachtgever voor social return al langer actief. 's-Hertogenbosch kent een mooi voorbeeld van samenwerking tussen woningbouwcorporatie Zayaz en Weener XL.

Deze samenwerking dateert van 2009 en is afgelopen 5 jaren heel erg succesvol gebleken.

Inmiddels werken er in het land, naar voorbeeld van 's-Hertogenbosch, zo'n 8 woningbouwcorporaties samen met het plaatselijke SW-bedrijf. Steeds meer woningbouwcorporaties in Brabant willen aanhaken op dit concept.

Onlangs hebben een aantal Brabantse Woningbouwcorporaties (Zayaz, Tiwos, Wonen Breeburg met hun partner SW-bedrijven Diamantgroep (Tilburg) en Weener XL een evaluatie gehouden. Wat werkt tot op heden en wat behoeft aanpassing? Op basis hiervan is het initiatief ontstaan om generieke social return voorwaarden op te stellen die gehanteerd worden door meerdere corporaties-opdrachtgevers die social return hanteren.

Inmiddels is een eerste stap genomen om met 's-Hertogenbosch, Tilburg en Waalwijk tot dezelfde voorwaarden te komen. Omdat de Noordoost - Brabantse gemeenten/en of SW bedrijven ook in overleg zijn met woningbouwcorporaties is het wenselijk dat zij aansluiten op deze generieke voorwaarden. De Woonstichting St Joseph, Huis & Erf en Wovesto zullen gaan aansluiten met WSD als uitvoeringsorganisatie.

Over het aangaan van een samenwerking, de inrichting van de processen en de benadering van de opdrachtnemers is veel informatie beschikbaar bij de coördinatoren social return van de werkgroep. Graag stellen zij deze beschikbaar om ook social return in de versnelling te brengen bij woningbouwcorporaties.

Daarnaast zijn er in Noordoost Brabant woningbouwcorporaties die (nog) niet met deze aanpak van social return (kunnen of willen) werken. Wel willen zij participeren in een gezamenlijke aanpak met op dit moment gemeente Oss en de samenwerkingsverbanden in de Bouw & Infra om door social return op te nemen in de bouwopdrachten extra mogelijkheden te creëren voor leerlingen en Wwb/Pw-ers. De verwachting is dat in de komende maanden een samenwerkingsconvenant wordt gesloten met Bouwend Nederland, Bouw & Infra-mensen, gemeente Oss, Brabant Wonen en Mooiland.

4.4 Social return in de zorg

Per 1 januari 2015 is de financiering van de jeugdzorg en (deels) AWBZ overgeheveld naar de gemeenten. In Noordoost - Brabant hebben gemeenten gezamenlijk de markt benaderd. In contracten en beschikkingen wordt social return opgenomen.

Daar waar woningbouwcorporaties al langer actief zijn als opdrachtgever op het gebied van social return, is dit binnen de zorg een relatief nieuwe fenomeen. Hier liggen zeker kansen.

Veel instellingen krijgen nu voor het eerst te maken met social return van de gemeenten. Dit roept bij veel instellingen de vraag op of dit voor hen wel mogelijk en haalbaar is ook gezien de bezuinigingen waarmee ze geconfronteerd gaan worden.

De coördinatoren social return kunnen deze instellingen ondersteunen en adviseren over de invulling van hun social returnverplichting. Zeker de grotere instellingen hebben vaak meer mogelijkheden om social return in te vullen dan men denkt. Zo zijn ze zelf vaak opdrachtgever als het gaat om het beheer en de ontwikkeling van het eigen vastgoed, maar ook voor wat betreft leveringen en diensten.

Daar liggen in veel gevallen mogelijkheden om social return toe te passen. Bijvoorbeeld middels inzet van leerlingen zonder startkwalificatie bij renovatie, nieuwbouw en onderhoud. Daarnaast kunnen deze opdrachtnemers ook werkgelegenheid bij andere opdrachtnemers realiseren.

De coördinatoren social return van de gemeenten Oss en 's-Hertogenbosch zullen met een aantal grote instellingen in gesprek gaan om de mogelijkheden in kaart te brengen en daar waar mogelijk een aanvang te maken met het invullen van social return. Deze coördinatoren social return stemmen onderling en met de speerpunt sector Zorg van Noordoost Brabant Werkt! de opdrachten af: wie benadert welke instelling, hoe wordt de invulling gerealiseerd en hoe loopt de centrale monitoring.

4.5 Social return in de provincie Brabant

We gaan onderzoeken of de provincie voor hun aanbestedingsbeleid kan aansluiten bij het regionale kader van Noordoost Brabant. De provincie staat hier positief tegenover.

4.6 Social return en baanafspraken Sociaal Akkoord

De baanafspraken in het Sociaal Akkoord moeten los worden gezien van de verplichting uit social return. Voldoen aan het eerste betekent voor de werkgever niet dat hij niet meer aan het tweede hoeft te voldoen. Anderzijds kan het voldoen aan social return met arbeidsbeperkten wel bijdragen aan de realisatie van de baanafspraken.

In het Sociaal Akkoord hebben het kabinet en de sociale partners afspraken gemaakt over de bevordering van de arbeidsparticipatie door het scheppen van banen voor werknemers met een beperking. De primaire doelgroep hiervoor heeft een WSW-indicatie, een Wajong-uitkering of is niet in staat het wettelijk minimumloon te verdienen. De wet banenafspraken en quotum arbeidsbeperkten (de zgn. quotumwet) fungeert hierbij als stok achter de deur in het geval de afspraken niet worden nagekomen.

De insteek van social return is een andere, nl tegenover een gegunde opdracht staat een tegenprestatie van de opdrachtnemer.

Overigens zal PSO Nederland op het moment dat alle wet- en regelgeving beschikbaar is wel bezien hoe het nakomen van de baanafspraken kunnen gaan meewegen in de PSO. We weten nu nog niet hoe dit gaat uitpakken.

Duidelijk is wel dat hier spanning kan gaan ontstaan.

De werkgroep zal deze ontwikkeling blijven volgen.

4.7 Social return volgens de bouwblokmethode

Een manier om de weging van de keuze voor doelgroepen te integreren in social return is het bouwblokkenmodel, zoals bijvoorbeeld gehanteerd door de gemeente Amersfoort. De gemeente geeft hiermee openheid in de (door de gemeente zelf bepaalde) waarde van een plaatsing per doelgroep en laat de werkgever keuzevrijheid. Plaatsing van een werkzoekende met grotere afstand op de arbeidsmarkt heeft meer waarde dan plaatsing van iemand met minder afstand. Ook de duur van een plaatsing wordt meegewogen, om zo duurzame uitstroom te bevorderen.

Voor- en nadelen voor gemeenten:

- Voordeel is dat over het algemeen de 'zwaarste doelgroepen' (SW en WWB) ook het zwaarste meewegen en dat dat in ons voordeel zou zijn gezien dat het 'onze' doelgroep is.
- Nadeel: In de praktijk werkt het zo dat als bedrijven hun social return met leerlingen willen invullen, omdat dat beter bij hen past, zij die gewoon nemen. Ze kiezen de 'beste kandidaat voor hun organisatie'. Je stuurt er niet of nauwelijks mee.

Het is voor gemeenten de kunst goed naar de vraag/behoefte van een werkgever te luisteren en passende kandidaten uit de SW of WWB te selecteren en aan te bieden.

Daar kunnen zij zich in onderscheiden.

Voor- en nadelen voor werkgevers:

- Voordeel van het bouwblokkenmodel voor werkgevers is dat ze in een oogopslag zien voor hoeveel waarde een medewerker meetelt/meeweegt voor social return.
- Nadeel is dat ze uiteindelijk de vaste waarden ook weer moeten rekenen naar aantal uren en duur van de overeenkomst. Dat maakt het juist weer complex.

Conclusie:

Bedrijven zijn gewend om in het kader van de verantwoording van social return de werkelijke factuurbedragen te overleggen. Een uitzondering middels het bouwblokkenmodel hierop vinden een bedrijven niet wenselijk, zo blijkt uit een rondvraag. Rondvraag bij werkgevers in de regio Amersfoort waar men deze methode wel hanteert laat een ander beeld zien. Het is misschien maar wat men gewend is.

De werkgroep heeft besloten om de ontwikkelingen rondom het bouwblokkenmodel goed te volgen, maar het bouwblokkenmodel vooralsnog niet toe te passen.

4.8 Social return en het Stimuleringsfonds Leren/Werken Gebouwde omgeving

Door een drastische daling van instroom van technische leerlingen op VMBO / MBO niveau verwacht men al dit jaar een tekort van 23.000 MBO'ers. Het creëren van leerwerkplekken is van groot belang voor het op peil houden van nieuwe technisch personeel met goede praktijkvaardigheden.

Het Stimuleringsfonds Leren/Werken Gebouwde omgeving werkt volgens het principe van een bonus- en malussysteem voor bedrijven. Voor meer info zie: <http://www.stifo-lerenwerken.nl>.

Voordelen van deze aanpak:

- Om werkgevers goed te bedienen is het wenselijk om een goed uitvoeringsorganisatie te hebben.
- Werken volgens heldere en eenduidige kaders.
- Uniforme kaders binnen de arbeidsmarktregio.

De werkgroep heeft deze uitgangspunten uit het gedachtengoed van Stifo overgenomen in de werkwijze voor de inrichting van social return in de arbeidsmarktregio.

Nadelen van deze aanpak:

- Gemeenten hebben meerdere opdrachten, en niet alleen bouwopdrachten.
- Gemeenten hebben meerdere doelgroepen, die in gelijke mate aangeboden worden aan bedrijven en ook in gelijke mate meetellen voor social return.
- Leerlingen zijn goed bekend bij werkgevers en juist WSW-ers en WWB/Pw-ers verdienen wat meer aandacht bij werkgevers.
- Bonus malus systeem met puntentelling lijkt de werkgroep arbeidsintensief. Ons uitgangspunt is maatwerk (zie o.a. punt 2.4).

Conclusie:

De betrokkenheid van gemeenten bij Stifo is beperkt, waardoor er te weinig gebruik gemaakt wordt van de kennis, expertise en organisatie die binnen gemeenten al aanwezig is.

Gemeente Oss en samenwerkingspartners (zie punt 4.3) zetten in op een samenwerking waarbij de uitgangspunten van Stifo, meer ruimte voor leerlingen en andere doelgroepen met afstand tot de arbeidsmarkt, centraal staan, maar met een leanere uitvoering en invulling die beter aansluit bij de wensen van de deelnemende woningbouwcorporaties. De uitvoering wordt in gezamenlijkheid vormgegeven en ingevuld door Bouw & Infra-mensen en de coördinator social return van de afdeling Werk & Inkomen van de gemeente Oss.

De werkgroep heeft besloten om de ontwikkelingen rondom Stifo in Oss goed te volgen en te kijken wat we hiervan kunnen leren, maar Stifo vooralsnog niet in deze vorm toe te passen.

4.9 Social return en onderwijsinstellingen

Onderwijsinstellingen passen in hun inkoop ook social return toe. Via de stuurgroep Noordoost Brabant Werkt! worden de bestuurders van onderwijsinstellingen gevraagd om mee te doen met het regionale kader.

BIJLAGE: Uitvoeringsregels social return Gemeente

Definities.

Social return houdt in dat de opdrachtnemer aan wie een opdracht wordt verstrekt, verplicht is om een deel van de aanneemsom te besteden aan (bij voorkeur langdurige) inzet van mensen die een afstand hebben tot de arbeidsmarkt.

1. Onder werkloos-werkzoekende wordt verstaan iemand die minimaal 12 maanden staat ingeschreven als niet werkend-werkzoekende bij het UWV, of een uitkering heeft in het kader van WWB/Participatiewet, IOAW, IOAZ, Wajong, WIA, of een ANW uitkering.
2. Onder jongere wordt verstaan een persoon tot 27 jaar die een opleiding/leer-werktraject volgt op niveau 1 of 2.
3. Een leerwerktraject is het opdoen van werkervaring en het leren van vaardigheden in een bepaald vakgebied met behulp van een erkende opleiding.
4. Onder een WSW-gerechtigde wordt verstaan iemand, die arbeidsgehandicapt is en is geïndiceerd voor de WSW.
5. Onder loonkosten worden verstaan de brutoloonkosten, plus de directe werkgeverslasten.
6. De contractbeheerder is verantwoordelijk voor het afgesloten contract tussen de gemeente ... en de opdrachtnemer.
7. De opdrachtnemer is de contractant met een social return verplichting.
8. PSO staat voor Prestatieladder Socialer Ondernemen, een keurmerk van de Stichting PSO Nederland (www.pso-nederland.nl) in samenwerking met TNO (Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek).

Hoofdpunten voorwaarde social return.

9. De voorwaarde social return wordt toegepast in gemeentelijke opdrachten vanaf het Europese drempelbedrag voor Leveringen en Diensten (voor 2014 en 2015 is dit € 207.000,- ex BTW) in alle bedrijfssectoren. Deze drempelwaarde geldt ook bij Werken.
10. De opdrachtnemer is verplicht bij arbeidsintensieve opdrachten (opdrachten met een arbeidsdeel van minstens 30% van de totale aanneemsom) 5% van de aanneemsom excl. BTW te besteden aan een of meerdere van de volgende opties:
 - Aangaan van een arbeids- of detacheringsovereenkomst met een werkloos-werkzoekende of WSW-gerechtigde.
 - Het bieden van BBL of leer/werktrajecten aan werklozen-werkzoekenden of jongeren in samenwerking met erkende opleidingsbedrijven en de coördinator social return.
 - Het verstrekken van opdrachten aan een SW bedrijf.
 - Inzetten van een stagiair op een leerwerkplaats.
 - In overleg en na goedkeuring van de coördinator social return zijn ook alternatieve vormen van sociaal maatschappelijk verantwoorde invulling mogelijk.
11. Wanneer de opdracht arbeidsextensief is, namelijk wanneer de loonsom minder is dan 30% van de totale aanneemsom, wordt 2% van de aanneemsom opgenomen in het bestek als voorwaarde.
12. Wanneer de voorwaarde social return van toepassing is verklaard op de aanbesteding en het aanbod van de opdrachtnemer onder de grens van social return is, dan blijft de voorwaarde social return van toepassing, te weten 5% c.q. 2% van de overeengekomen aanneemsom.

Bij voorkeur social return realiseren binnen de opdracht.

13. De invulling van de social return-opdracht mag plaatsvinden zowel binnen als buiten de aanbestede opdracht.

14. De voorkeur gaat er naar uit dat de invulling van social return-opdrachten zoveel mogelijk wordt gerealiseerd in de periode van de opdracht. Het moet namelijk mogelijk zijn om de opdracht direct na afronding van de werkzaamheden definitief af te rekenen en daarvoor is het nodig dat beoordeeld kan worden in welke mate de social return verplichting is gerealiseerd.
15. Van de bij punt 14 genoemde periode kan worden afgeweken in het kader van duurzame plaatsing van een kandidaat. Indien opdrachtnemer bij het verstrijken van de opdracht kan aantonen dat de plaatsing zal voortduren na deze periode, mag deze periode worden meegerekend voor de invulling van de social return verplichting. Dit gebeurt altijd in overleg met de coördinator social return en de contractbeheerder van de Gemeente
16. Indien de verplichting ondanks inspanning van opdrachtnemer niet kan worden volbracht, kan in overleg met de coördinator social return en de contractbeheerder van de Gemeente de verplichting tot invulling tot een nader te bepalen tijdstip uitgesteld worden.

Social return kan op verschillende manieren worden ingevuld:

- Door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te betrekken bij de werkzaamheden;
- Door diensten zoals groen/schoonmaak/post af te nemen van of werkzaamheden aan uitbesteden, dan wel andere sociale werkbedrijven.
- Door te participeren in projecten ten behoeve van de ontwikkeling van mensen door kennis, expertise of bedrijfsmiddelen beschikbaar te stellen;
- Uiteraard mag het ook een combinatie van mogelijkheden zijn en kunt u zelf met voorstellen komen.
- Middels Prestatieladder Sociaal Ondernemen, minimaal trede 2.

Vaststellen bedrag social return.

17. Voor het bepalen van de hoogte van het gerealiseerde social return bedrag geldt als uitgangspunt dat de daadwerkelijk gemaakte kosten door opdrachtnemer meetelt:
 - De beloning van werkloos-werkzoekenden, W.S.W gerechtigden geschiedt conform de geldende cao, bij het bedrijf zelf of – indien de werknemer elders wordt geplaatst – bij de andere werkgever.
 - In geval van een plaatsing via arbeidsovereenkomst, een uitzendbureau of payroll mogen de bruto salariskosten worden opgevoerd voor de invulling van de social return verplichting, niet de detachering fee. In geval van detachering via een Sociale Werkvoorziening mag de inleenvergoeding worden meegeteld.
 - Voor (on)betaalde leerwerktrajecten mag de opdrachtnemer voor het kwantificeren van de social return invulling daadwerkelijk gemaakte bedrijfs- en/of begeleidingskosten in rekening brengen. Eventuele stagevergoedingen vallen ook onder deze kosten.
 - Voor andere vormen van sociaal-maatschappelijk verantwoorde invulling van de social return verplichting mogen de daadwerkelijk gemaakte kosten worden ingebracht.
 - Bij de inzet van de PSO dient een kopie van het certificaat overlegt te worden.

Aantrekken van kandidaten.

18. De opdrachtnemer is verantwoordelijk voor de werving personen uit de doelgroepen of de alternatieve invulling van social return. Indien gewenst biedt de Gemeente de opdrachtnemer advies en ondersteuning door de coördinator social return in het aantrekken van kandidaten. De coördinator social return van Gemeente heeft de diverse doelgroepen in beeld en kan ondersteunen bij een passende invulling van de social return verplichting.

De volgende doelgroepen uit de volgende regelingen tellen mee als invulling voor social return. Hieronder staat verwoord hoe lang deze doelgroepen mogen meetellen vanaf het moment van instroom.

regeling	omschrijving	meetellingsduur social return
WWB/ IOAW/IOAZ	Personen die vóór instroom een bijstandsuitkering ontvingen van een gemeente.	Deze tellen vanaf het moment van instroom bij opdrachtnemer nog drie jaar na instroom mee voor social return.
WAO/WIA/ WAZ/ Wajong	Personen tellen mee op grond van een claimbeoordeling volledig arbeidsongeschikt of gedeeltelijk arbeidsgeschikt verklaard (minimaal 35%), op basis van een jonggehandicapte status of op grond van een arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV) van een private verzekeraar arbeidsongeschikt zijn verklaard. Denk aan zelfstandige ondernemers. Zieke werknemers die in de eerste twee jaar na ziekmelding weer aan het werk gaan bij de eigen werkgever (spoor 1 van de Wet Verbetering Poortwachter) of bij een andere werkgever (spoor 2) tellen niet mee.	Zolang personen een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen, blijven ze volledig meetellen voor social return. In alle andere gevallen tellen deze nog vijf jaar na instroom mee voor social return.
WSW	Personen tellen mee op grond van indicatiebeschikking SW.	Personen met een indicatiebeschikking SW blijven meetellen voor social return zolang de indicatie geldig is.
WW	Personen met als uitgangspositie 'WW- uitkering' tellen pas mee als ze vóór instroom één jaar of langer een WW-uitkering ontvingen. Als een persoon tijdens zijn recht op een WW-uitkering weer aan het werk gaat en binnen 26 weken opnieuw werkloos wordt, loopt de oude uitkering weer verder (herleving van de uitkering) voor de duur die de werkloze nog te goed had. In dit geval telt voor social return de uitkeringsduur vóór het weer aan het werk gaan mee met de duur van de WW na het opnieuw werkloos worden (moet bij elkaar ook minimaal één jaar zijn).	Personen met uitgangspositie WW tellen nog drie jaar na instroom mee voor social return.
BBL/BOL niveau 1 en 2 + VSO/PRO	Personen die een leerwerkovereenkomst (BBL) of een stage-overeenkomst (BOL) hebben die opleidt tot niveau 1 of tot niveau 2, dan wel leerlingen VSO/PRO die een stage-overeenkomst hebben voor een arbeidstoeleidsstage.	Vanaf het moment van instroom 3 jaar zolang ze werkzaam zijn bij de aanvrager.

Advies door de coördinator social return.

19. De opdrachtnemer kan, indien gewenst, contact opnemen met de coördinator social return voor advies en ondersteuning. Contactinformatie is te vinden op de website van de Gemeente op www.....nl.
20. Zodra de coördinator social return het signaal krijgt van een nieuwe aanbesteding en er is nog geen contact geweest, zal de coördinator social return contact opnemen met de opdrachtnemer voor het inventariseren en controleren van de social return invulling en desgewenst advies en ondersteuning bieden.

Subsidiemogelijkheden.

21. Opdrachtnemers kunnen gebruik maken van de subsidiemogelijkheden voor uitkeringsgerechtigden. De coördinator social return informeert opdrachtnemers hierover.

Inhouding bij in gebreke blijven.

22. Indien de opdrachtnemer in gebreke blijft met betrekking tot de invulling van de social returnverplichting, wordt bij de eindafrekening van de opdracht het niet gerealiseerde bedrag ingehouden, tenzij de opdrachtnemer kan aantonen dat hij niet nalatig is geweest.

Verantwoording

23. De opdrachtnemer dient een kopie van de arbeids-, detacherings- en/of leerwerk-overeenkomst aan de coördinator social return te overleggen, met daarin informatie van de looptijd van het contract en het aantal te werken uren, van de betaalde loonkosten, detacheringsvergoedingen, facturen van opleidingskosten, begeleidingskosten door een job coach, of facturen aan Sociale Werkvoorziening e.d.

Bovengenoemde gegevens worden vastgelegd in het daarvoor bedoelde monitoringssysteem van de Gemeente

De coördinator social return zal de opdrachtnemer informeren op welke wijze deze de documenten dient aan te leveren.

Voor meer informatie over social return bij de gemeente..... kunt u contact opnemen met de coördinator social return via telefoonnummer