

Evaluatie social return bij Gebiedscontract Kop Noord-Holland

Juli 2016



EVALUAT

INHOUD

3 | Aanleiding

5 | 2 Doel

6 | 3 Onderzoek

6 | 3.1 Onderzoeksopzet

6 | 3.2 Methode

6 | 3.3 Gebiedscontract Kop Noord-Holland

6 | 3.4 Social return-verplichting in Gebiedscontract Kop Noord-Holland

7 | 4 Mate van uitvoerbaarheid voor opdrachtnemer in relatie tot de gestelde voorwaarden

7 | 4.1 Percentage social return

8 | 4.2 Gelijke verdeling social return-activiteiten over de contractjaren

8 | 4.3 Doelgroepen

9 | 4.4 Verantwoordelijkheid opdrachtnemer

9 | 4.5 Onderaanneming

10 | 4.6 Monitoring

10 | 4.7 Berekening en waardering

11 | 4.8 Boetebeding

12 | 5 Wat levert social return kwalitatief en kwantitatief op in dit contract?

13 | 6 Conclusies

15 | 7 Advies

16 | Bijlage 1 Basis scenario social return

17 | Bijlage 2 Contractvoorwaarden social return in Gebiedscontract Kop Noord-Holland

18 | Bijlage 3 Visie

Aanleiding

Provincie Noord-Holland investeert in social return omdat het de kans op werk vergroot voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en tegelijk bijdraagt aan de werkgelegenheid in deze provincie.

Social return is met ingang van 1 januari 2016 vast onderdeel van het provinciaal inkoopproces. Opdrachtnemers van de provincie wordt gevraagd iets terug te geven aan de samenleving. Dit kan onder andere door het in dienst nemen van mensen met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt, het om- en bijscholen van mensen of het aanbieden van stage- en leerwerkplekken voor kwetsbare groepen. De praktijk leert dat steeds meer bedrijven en instellingen in de provincie bereid zijn om socialer te ondernemen.

De aanleiding voor invoering van social return komt voort uit een initiatiefvoorstel van Provinciale Staten van 16 juli 2012. Na een marktonderzoek¹⁾ hebben GS op 18 maart 2013 aan commissie WEB een pilot-periode toegezegd waarbij social return als bijzondere contractvoorwaarde werd toegepast bij drie aanbestedingen.

Dit onderzoek is de afgelopen jaren uitgevoerd waarbij een selectie is gemaakt van drie aanbestedingen waarbij social return als pilot is toegepast bij de aanbestedings- en contracteringsfase:

- 1 Facilitaire Diensten (Multiservice genoemd) (evaluatie afgerond);
- 2 Raamovereenkomst uitzendkrachten met 3 opdrachtnemers (Flexibele arbeid genoemd) (evaluatie afgerond);
- 3 Gebiedscontract Kop van Noord-Holland (wordt in dit rapport geëvalueerd).

De eerste twee aanbestedingen zijn conform opdracht afgerond en het daaruit volgende advies om social return gefaseerd in te voeren is behandeld in de Commissie EEB op 23 november 2015.

Op 8 december 2015 hebben Gedeputeerde Staten besloten social return in te voeren via een instapmodel²⁾: er wordt gaandeweg ervaring opgedaan met social return en zodra tussentijdse bevindingen daartoe aanleiding geven, kunnen activiteiten worden bijgesteld.

Social return wordt momenteel toegepast bij nieuw aan te besteden diensten met een opdrachtwaarde boven de Europese drempelwaarde³⁾ en met een contractduur langer dan 6 maanden.

In dit rapport wordt de derde en laatste pilot-aanbesteding geëvalueerd. Dit is conform de toezegging van GS d.d. 8 maart 2013 om drie pilotaanbestedingen te volgen⁴⁾ waarbij social return wordt toegepast.

1) 139073 Onderzoek naar het toepassen van social return bij de Provincie Noord-Holland.

2) Zie Bijlage 1 voor het zogeheten Basis scenario.

3) Voor 2016 en 2017 bedraagt deze drempelwaarde € 209.000,- ex BTW.

4) De opdracht van GS was om het aspect social return te volgen tijdens de aanbestedings- en contracteringsfase.

Toepassing social return

Social return draait om het gericht besteden van een percentage binnen de opdrachtwaarde aan het voor mensen verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt. Dit bedrag vormt de social return waarde. Opdrachtnemer wordt hierbij in de regel door opdrachtgever verplicht om 2-5% van de opdrachtwaarde (ex BTW) aan te wenden voor social return-activiteiten.

Bij berekening van de invulling van de social return-verplichting wordt uitgegaan van door de opdrachtnemer daadwerkelijk gemaakte kosten, dus brutoloon (inclusief belastingen en sociale premies). Het aanbieden van scholing en training is toegestaan, ook hierbij wordt uitgegaan van daadwerkelijk gemaakte kosten.

Social return-activiteiten kunnen ook in geld worden uitgedrukt om de inspanning meetbaar te maken. Dit is het geval bij afspraken tussen opdrachtgever en opdrachtnemer over bijvoorbeeld begeleiding van kandidaten, waarbij uren symbolisch worden uitgedrukt in geld om zo de waarde te bepalen. Ook andere vormen van toeleiding naar werk voor kandidaten uit de doelgroep zijn toegestaan, zoals het aanbieden van stages.



DOEL

Het onderzoek naar social return heeft als primair doel na te gaan of en hoe dit structureel kan worden toegepast door de provincie in haar rol van opdrachtgever, met als belangrijke onderliggende vraag in hoeverre social return uitvoerbaar is voor de opdrachtnemer.

Dit rapport beantwoordt de vraag of de scope van het huidige social return-beleid uitgebreid kan worden met infrastructurele projecten van de directie B&U.

ONDERZOEK

3.1 ONDERZOEKSOPZET

Het volgende is onderzocht⁵⁾:

- Is social return uitvoerbaar voor opdrachtnemer in relatie tot de gestelde 10 contractvoorwaarden⁶⁾;
- Wat levert social return kwalitatief en kwantitatief op in dit contract?;
- Wat vraagt implementatie van social return aan investering⁷⁾.

3.2 METHODE

Voor de uitvoering van het onderzoek naar social return en de evaluatie is onder andere het volgende gedaan:

- Afstemming met de directie B&U over de toepassing van social return en opstellen van de contracttekst. Het toe te passen percentage social return van 2% is vooraf in overleg met de contracteigenaar bij de directie B&U vastgesteld;
- Opbouw extern netwerk met de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord;
- Samenwerking met Bureau Social return van de gemeente Amsterdam;
- Onderzoek naar wijze van monitoring;
- Opname social return in inkoopmanagementplan van opdrachtnemer om contract te beheersen;
- Periodieke afspraken met opdrachtnemer over de voortgang van social return en bijstelling van afspraken.

3.3 GEBIEDSCONTRACT KOP NOORD-HOLLAND

Het contract omvat de onderhoudswerkzaamheden en incidentmanagement van alle weg- en vaarweginfrastructuur, civieltechnische kunstwerken, groenzones, technische installaties en gebouwen/terreinen binnen de beheergrenzen van de provincie Noord Holland, gebied Kop van Noord-Holland. Op dit moment bevindt de uitvoering van het contract zich in de transitiefase, om het gezamenlijk eens te worden over de nulmeting.

3.4 SOCIAL RETURN-VERPLICHTING IN GEBIEDSCONTRACT KOP NOORD-HOLLAND

Opdrachtnemer Waaksaam (de combinatie Dura Vermeer, Ploegam en V.d. Biggelaar) heeft een social return-verplichting van 2%⁸⁾ van de totale opdrachtwaarde voor de contractduur van 10 jaar. Het gaat om een jaarlijks in te zetten social return-bedrag van € 150.720,- (het jaarlijkse 1/10e deel van de totale social return-verplichting) dat ten goede moet komen aan werk, opleiding, scholing, en/of begeleiding van kandidaten uit de doelgroep. Hoofdaannemer Dura Vermeer vormt het contactpunt voor de provincie ten aanzien van de uitvoering van de social return-verplichting.

Van het eerste contractjaar is nu een jaar verstreken (peildatum juli 2016). In deze evaluatie is opgenomen of opdrachtnemer sinds ingangsdatum 1 oktober 2015 9/12e deel van zijn verplichting heeft ingevuld.

5) Dit zijn dezelfde onderzoeksvragen als toegepast bij de andere pilot-aanbestedingen.

6) Zie Bijlage 2.

7) Dit punt is aan de orde geweest in december 2015 en wordt hier niet verder op ingegaan, zie voor een toelichting 'Adviesrapport Social return september 2015'.

8) In Adviesrapport Social return september 2015 is het percentage foutief opgenomen als 5%.

MATE VAN UITVOERBAARHEID VOOR OPDRACHTNEMER IN RELATIE TOT DE GESTELDE VOORWAARDEN

Dit hoofdstuk beantwoordt de eerste onderzoeksvraag in hoeverre social return uitvoerbaar is in relatie tot de gestelde voorwaarden. De opbouw is als volgt: elke paragraaf bevat eerst de social return-voorwaarden die gesteld zijn in de aanbestedingsstukken, gevolgd door de bevindingen met een korte conclusie.

De contractvoorwaarden staan ook in één overzicht vermeld in Bijlage 2. Hoofdstuk 5 beantwoordt de tweede onderzoeksvraag: wat levert social return kwalitatief en kwantitatief op in dit contract? In hoofdstuk 6 staan de algehele conclusies met betrekking tot deze evaluatie. Hoofdstuk 7 bevat het advies.

4.1 PERCENTAGE SOCIAL RETURN

Social return-voorwaarde⁹⁾

1 Opdrachtnemer is door opdrachtgever verplicht om tenminste 2% van alle meerjarige levensverlengende onderhoud (correctief en preventief) aan te wenden voor social return. Per jaar dient 1/10e deel van de social return-verplichting te worden gerealiseerd.

Bevindingen

Na opname van de social return-verplichting in de aanbestedingsdocumenten zijn er in de inlichtingenfase vragen gesteld. Het verzoek was om de hoogte van het percentage (2%) te koppelen aan de loonsom. De provincie heeft er echter voor gekozen de social return-verplichting alleen op de onderhoudswerkzaamheden van toepassing te verklaren, hierin is het aandeel arbeidskosten hoog.

Door de social return-verplichting niet te koppelen aan de loonsom blijft de mate waarin de provincie controlerend moet optreden, beperkt (geen loonsommen-controle). Daarbij komt dat Provincie Noord-Holland een brede toepassing van social return nastreeft, waarbij ook vormen van begeleiding worden toegestaan. In dat geval is er geen sprake van een loonsom. Overigens vindt het koppelen van het percentage aan de loonsom vooral plaats bij rijksaanbestedingen, en en in afnemende mate bij gemeenten en provincies.

Conclusie

Door het percentage social return te verlagen, 2% i.p.v. de in de regel toegepaste 5%, kan de contractvoorwaarde als proportioneel worden beschouwd gezien de contractduur, het soort contract en de verhouding arbeidscomponent en levering.

9) De nummering van de voorwaarden komt overeen met de nummering van de voorwaarden uit Bijlage 2. Bijlage 2 is de exacte tekst die in de aanbestedingsstukken is meegegeven. De bevindingen zijn gerelateerd aan de gestelde voorwaarden om te kunnen bepalen of hetgeen vooraf gesteld is in de aanbestedingsstukken, uitvoerbaar is en tegemoetkomt aan de doelstelling van social return om de kans op werk te vergroten voor mensen uit de doelgroepen.

4.2 GELIJKE VERDELING SOCIAL RETURN-ACTIVITEITEN OVER DE CONTRACTJAREN

Social return-voorwaarden

- 1 Opdrachtnemer is door opdrachtgever verplicht om tenminste 2% van alle meerjarige levensverlengende onderhoud (correctief en preventief) aan te wenden voor social return.
Per jaar dient 1/10^e deel van de social return-verplichting te worden gerealiseerd.
- 7 Opdrachtnemer dient twee maanden na de transitiefase met de social return-coördinator contact op te nemen.
Opdrachtgever en opdrachtnemer maken op dat moment binnen de kaders van onderliggende aanbesteding nadere prestatieafspraken over de concrete invulling van de social return-verplichting. De prestatieafspraken maken vervolgens onlosmakelijk deel uit van de overeenkomst tussen opdrachtgever en opdrachtnemer. Alle mondelinge en schriftelijke communicatie met betrekking tot social return verloopt vervolgens via de social return-coördinator.

Bevindingen

De social return-verplichting op het Gebiedscontract Kop NH bevat de voorwaarde dat social return wordt uitgevoerd ná de transitiefase, én dat jaarlijks 1/10^e deel van de social return-activiteiten wordt uitgevoerd.

Deze twee verplichtingen bleken strijdig met elkaar: de transitiefase is nog niet afgerond als gevolg van de complexiteit van het contract, en tegelijk moet in het eerste contractjaar 1/10^e deel van de verplichting worden ingevuld. Inmiddels zijn afspraken gemaakt dat de social return-verplichting ingevuld wordt met ingang van 1 oktober 2015, losgekoppeld van de transitiedatum. Aanbestedingsrechtelijk is dit geen probleem.

Tijdens overleg tussen opdrachtgever en opdrachtnemer is besproken dat het kan voorkomen dat vanwege het niet lineaire karakter van de werkzaamheden (pieken in meerjarig onderhoud) dat het ene jaar de social return-waarde overschreden wordt en dat het andere jaar de waarde niet bereikt wordt. Besloten is dat de totale waarde uiteindelijk na 10 jaar minimaal bereikt is.

Een leerpunt is dat afspraken over social return altijd voorafgaand aan de uitvoering moeten worden gemaakt. Er dient door de social return coördinator een specialistische beoordeling te worden gemaakt of de (maatwerk)afspraken passen binnen het afgesproken social return-kader en gemaakte kosten kunnen alleen na goedkeuring van opdrachtgever worden opgevoerd als social return-invulling.

Conclusie

De provincie past in het vervolg de bestektekst voor aanbestedingen op de genoemde punten aan. De voorwaarden zijn dan uitvoerbaar.

4.3 DOELGROEPEN

Social return-voorwaarde

- 2 Deze waarde dient te worden ingezet om de afstand, die mensen uit de social return-doelgroep hebben tot de arbeidsmarkt, weg te nemen.

Bevindingen

Door Dura Vermeer is één medewerker specifiek vanuit de doelgroep (langdurig WW en leeftijd 50+) geworven, die voor 10 jaar bij dit project aan het werk is als projectsecretaris. Het gaat om een social return-bedrag van jaarlijks € 45.000,-.

Conclusie

De voorwaarde is uitvoerbaar.

4.4 VERANTWOORDELIJKHEID OPDRACHTNEMER

Social return-voorwaarde

- 3 Opdrachtnemer is eindverantwoordelijk voor het nakomen van zijn social return-verplichtingen, zoals het werven, selecteren, opleiden, plaatsen, trainen en/of begeleiden van deze doelgroep. Dit geldt ook wanneer de opdrachtnemer de social return-verplichting (deels) overdraagt aan bijvoorbeeld onderaannemers.

Bevindingen

Dura Vermeer (hoofdaannemer en contactpunt voor de provincie voor social return) toont zich verantwoordelijk voor nakoming van de verplichting en heeft daarnaast een eigen visie en ambitie om social return als onderdeel van MVO vorm te geven.

Dura Vermeer onderschrijft het belang van Stichting Infra Bindt www.infrabindt.nl en SPG-NH www.spgnh.nl als erkend leerbedrijf en verbindt zich aan deze stichtingen. "Om blijvend te kunnen innoveren, zijn opleiding en ontwikkeling voor Dura Vermeer van cruciaal belang." (www.duravermeer.nl).

Conclusie

De gestelde voorwaarde is uitvoerbaar: Dura Vermeer toont zich verantwoordelijk voor het nakomen van de verplichting en zet een kandidaat uit de doelgroep in.

4.5 ONDERAANNEMING

Social return-voorwaarden

- 4 De invulling van de social return-verplichting vergt maatwerk en kan passend gemaakt worden op de bedrijfsvoering van de opdrachtnemer, maar vindt plaats binnen de kaders van het Gebiedscontract Kop NH.
- 5 De verplichting mag breder binnen de bedrijfsvoering van opdrachtnemer worden ingevuld dan alleen op het Gebiedscontract en kan tevens (deels) overgedragen worden aan onderaannemers. De social return-verplichting dient binnen de looptijd van de overeenkomst te worden gerealiseerd

Bevindingen

Bij het Gebiedscontract Kop NH legt opdrachtnemer de social return-verplichting deels op via onderaanneming aan een onderneming in de groenvoorziening¹⁰⁾ voor een jaarlijks social return-bedrag van € 100.000,-.

Er moet op bepaalde dagen in het jaar gesnoeid worden. Als social return-activiteit worden kandidaten uit de doelgroep opgevoerd die op deze dagen snoeien. Social return is direct terug te rekenen naar de dagen dat concreet gewerkt is door een kandidaat. De invulling wordt echter duurzamer als scholing van deze kandidaten mag worden 'meegeteld', hoewel deze social return-inzet niet direct is terug te rekenen naar de gewerkte dagen. Opdrachtnemer kan een voorstel doen voor deze activiteiten in het plan van aanpak dat jaarlijks wordt bijgesteld.

Conclusie

Scholingsdagen kunnen meetellen als social return invulling. De voorwaarden zijn uitvoerbaar.

¹⁰⁾ De verplichting deels overdragen via onderaanneming is wettelijk toegestaan.

4.6 MONITORING

Social return-voorwaarden

6 Gedurende de looptijd van het contract kunnen rapportage- en evaluatiemomenten aanleiding geven tot aanpassing van de invulling van de social return-verplichting in samenspraak met de social return-coördinator en met goedkeuring van opdrachtgever.

8 De opdrachtnemer rapporteert (onderbouwt) de voortgang van de social return-verplichting periodiek.

Bevindingen

Er vindt maandelijks rapportage over invulling van de social return-verplichting plaats conform de contractmanagement-methodiek van de directie B&U. Waakzaam zal vanaf derde kwartaal 2016 gaan rapporteren via de recent aangeschafte webbased applicatie voor social return, waarmee het afleggen van verantwoording adequaat wordt ondersteund. Specifieke rapportagemomenten zijn dan niet meer nodig. Opdrachtnemer voert namelijk zelf rechtstreeks de gegevens in en zorgt er zo voor dat de informatie altijd up to date is. Om hierover goede afspraken te maken, stemmen opdrachtgever (directie B&U), opdrachtnemer (Waakzaam) en de social return-coördinator de taakverdeling af.

Conclusie

Opdrachtnemer verantwoordt de nakoming van de verplichting volgens de overeengekomen werkwijze. De voorwaarden zijn hiermee uitvoerbaar.

4.7 BEREKENING EN WAARDERING

Social return-voorwaarde

9 Bij berekening van de invulling van de social return-verplichting wordt uitgegaan van door de opdrachtnemer daadwerkelijk gemaakte kosten, dus bruto loon (inclusief belastingen en sociale premies). Om de gerealiseerde resultaten ten aanzien van Social Return te kunnen bepalen, gelden in ieder geval de uitgangspunten uit onderliggende eisen:

- De inschaling van kandidaten dient conform de geldende cao te geschieden, bij het bedrijf zelf of - indien de kandidaat elders wordt geplaatst - bij een andere werkgever;
- Indien opdrachtnemer bij het plaatsen van mensen gebruik maakt van subsidies of overige premies dan worden deze afgetrokken van -of in mindering gebracht op- het totale bedrag te voldoen onder de Social Return verplichting;
- Scholing en opleiding vinden plaats bij een erkend opleidingsinstituut. Rapportage over kosten gemaakt in het kader van scholing dienen onderbouwd te worden met nota's en facturen van de scholing;
- Begeleidingskosten, mits noodzakelijk, aannemelijk en deugdelijk onderbouwd. Begeleidingskosten zijn kosten die noodzakelijkerwijs gemaakt worden bij de tewerkstelling of inzet van een kandidaat uit de doelgroep.

Bevindingen

Soms gaat de social return-inspanning om 'echt' geld, zoals de projectmedewerker bij Dura Vermeer die specifiek voor dit project is geworven. Tegenover de besteding van het geld binnen het opdrachtbudget¹¹⁾, staat de arbeidsproductiviteit van de ingezette werknemer.

Andere social return-activiteiten kunnen ook in geld worden uitgedrukt om de inspanning meetbaar te maken. Dit is het geval bij afspraken tussen opdrachtgever en opdrachtnemer over bijvoorbeeld begeleiding van kandidaten, waarbij uren symbolisch worden uitgedrukt in geld om zo de waarde te bepalen.

¹¹⁾ Social return is een investering in de doelgroep: het gaat om begeleiding, extra inspanning, werving en selectie, opleidingen. Social return kan van toegevoegde waarde zijn voor opdrachtnemers in het kader van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Social return leidt voor opdrachtgever en opdrachtnemer niet tot per definitie hogere kosten: het draait om het gericht besteden van een percentage binnen de opdrachtwaarde aan het voor mensen verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt. Dit bedrag vormt de social return waarde.

In dit contract zijn momenteel nog geen bevindingen met betrekking tot deze ruimere invulling van social return te melden. Het voorstel van Dura Vermeer (zie 4.5) past hier wel in, maar is nog niet tot realisatie gekomen. De provincie streeft ernaar dat social return in brede zin wordt ingevuld zodat social return door opdrachtnemer passend bij de eigen bedrijfsvoering georganiseerd wordt.

Conclusie

De voorwaarde is uitvoerbaar. Het is geen social return-doel op zich dat mensen in (vaste) dienst worden genomen door opdrachtnemer, hoewel dit uiteraard wel tot de mogelijkheden behoort. De provincie stimuleert de brede toepassing van social return die ruimte geeft aan werkgevers waarbij begeleiding, scholing, en stagemogelijkheden ook geaccepteerd worden als invulling van de verplichting. Daarnaast streeft de provincie een zo breed mogelijke inzet van doelgroepen na, wat de invulling van de verplichting flexibel maakt.

4.8 BOETEBEDING

Social return-voorwaarde

10 Per contractjaar dient 1/10e deel van de totaalverplichting te zijn aangewend voor sociaal rendement:

- **Bij het niet voldoen** aan de jaarlijkse verplichting voor sociaal rendement (social return) zal het niet ingeloste deel (jaarlijks) in mindering gebracht worden op de 1e termijnstaat van het daarop volgende jaar;
- **Bij het niet voldoen** aan de jaarlijkse verplichting voor sociaal rendement (social return) in het laatste contractjaar zal het niet ingeloste deel in mindering gebracht worden op de eindafrekening.

Bevindingen

Omdat het contract nog niet zo ver in uitvoering is, is hier nog geen ervaring mee opgedaan. Landelijk gezien wordt inmiddels geen goede ervaring opgedaan met het boetebeding omdat dit niet de gewenste signaal geeft aan opdrachtnemers.

Het boetebeding kan door eerder gemaakte afspraken over de jaarlijkse verplichting en het niet lineair uitvoeren van het meerjarig onderhoud niet op deze wijze uitgevoerd worden en wordt aangepast aan de huidige situatie.

De provincie neemt bij de dienstverleningsovereenkomsten een prestatienorm op in plaats van een boetebeding. In dat geval kan een goed social return-resultaat van invloed zijn op mogelijke verlenging van het contract. Dit is ook goed toe te passen bij de infrastructurele contracten, en sluit aan bij landelijke ontwikkelingen op dit gebied.

Conclusie

De voorwaarde is uitvoerbaar met de toevoeging dat de provincie kiest voor het opnemen van een prestatienorm om social return te realiseren in plaats van een boetebeding.



WAT LEVERT SOCIAL RETURN KWALITATIEF EN KWANTITATIEF OP IN DIT CONTRACT?

Social return levert in dit contract vooralsnog één kandidaat uit de doelgroep duurzaam werk op. Voor Dura Vermeer levert deze kandidaat arbeidsproductiviteit. Zo kan social return aansluiten bij een bestaande vraag. Daarnaast wordt social return vooralsnog via onderaanneming toegepast.

In het plan van aanpak van de opdrachtnemer wordt voor het eerste jaar een social return bedrag van € 45.000,- gerekend voor de projectmedewerker, en € 100.000,- voor het social return bedrag via onderaanneming.



CONCLUSIES

De resultaten van deze evaluatie laten zien dat social return kan worden toegepast door de opdrachtnemer. De gestelde voorwaarden zijn proportioneel en uitvoerbaar. De proportionaliteit en toepasbaarheid zijn per contract maatwerk, afhankelijk van opdracht, looptijd, opdrachtwaarde en arbeidsmarkt/sector.

Met de toepassing van social return bij het Gebiedscontract Kop NH wordt vooralsnog één kandidaat uit de doelgroep (langdurig WW en leeftijd 50+) voor 10 jaar aan werk geholpen. Het gaat om een social return-bedrag van jaarlijks € 45.000,-. Daarnaast wordt social return via onderaanneming met inzet van kandidaten uit de doelgroep toegepast met een jaarlijkse waarde van € 100.000,-. Met deze inzet voldoet Dura Vermeer aan de jaarlijkse social return-verplichting en verantwoordt de nakoming van de verplichting volgens de overeengekomen werkwijze.

Er wordt door de provincie Noord-Holland op toegezien of realisatie van social return daadwerkelijk plaatsvindt. De uitvoering verloopt volgens plan. Berekening en bijstelling van activiteiten vinden na het eerste jaar plaats. Bij toevoeging van infrastructurele projecten van de directie B&U aan het social return-beleid zullen nadere afspraken over het contractmanagement worden gemaakt tussen de directie B&U en de sector Inkoop. Momenteel vindt hiervoor een verkenning plaats.

De samenwerking met opdrachtnemer verloopt goed: Dura Vermeer houdt zich aan de gestelde termijnen en is proactief. Het feit dat Provincie Noord-Holland een brede toepassing van social return nastreeft, wordt door Dura Vermeer als positief ervaren. Het is voor hen geen vraag of zij social return toepassen bij opdrachten, maar hoe zij de verplichting kunnen en mogen invullen.

Gezien de complexiteit en omvang van het Gebiedscontract Kop NH is gekozen voor een percentage van 2% in plaats van 5%, dat voldoende ambitieus en tegelijk daadwerkelijk realiseerbaar is. Het opleggen van social return dient toepasbaar en proportioneel te zijn voor opdrachtnemer. De ervaring leert dat het opleggen van een lager percentage kan bijdragen aan het ontstaan van meer intrinsieke motivatie van opdrachtnemer om social return te realiseren. Op deze manier is de inspanning die gevraagd wordt bescheidener, zodat opdrachtnemer niet het gevoel heeft dat het onmogelijke van hem wordt verlangd. Hierdoor voelt men zich meer geneigd de gevraagde inspanning ook daadwerkelijk te realiseren.

De prestatienorm om jaarlijks 1/10e deel van de totale social return-verplichting te realiseren heeft als doel dat de inzet duurzaam, structureel en gelijkmatig gedurende de contractjaren wordt ingezet. Dura Vermeer laat zien een goede verdeling van social return-activiteiten over de jaren na te streven, en komt deze verplichting vooralsnog proactief na. Het is landelijk gebruikelijk om deze prestatienorm los te laten. Op deze manier is opdrachtnemer vrij om zelf keuzes te maken en een voorstel te doen voor invulling tijdens de totale contractduur. De provincie past deze vrijere werkwijze inmiddels toe bij de dienstverleningsovereenkomsten met social return.

Het voorstel van Dura Vermeer om scholing van de kandidaten uit de doelgroep als social return-activiteit op te voeren (via onderaanneming), past voor de provincie binnen het beleid dat toestaat dat social return breed en flexibel kan worden toegepast, met als hoofddoel dat mensen uit kwetsbare groepen (meer kansen op) werk krijgen. Het opleiden van deze kandidaten heeft voldoende relatie met het voorwerp van de opdracht (gebiedsbeheer, waaronder groenonderhoud).

De Noord-Hollandse nuchterheid maakt dat deze werkgever zich niet direct laat voorstaan op sociaal ondernemen. Er wordt gezegd: 'dit hoort er bij, dit doen we gewoon'. Voor goede afspraken over social return is het zoeken naar een balans tussen 'wat hoort bij 'gewoon' goed werkgeverschap' en wat kan worden beschouwd als een social return-activiteit door de opdrachtnemer.

Voor zinvolle social return-afspraken tussen opdrachtgever en opdrachtnemer is het de kunst om te zoeken naar invulling waarbij zowel mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (meer kansen op) werk krijgen en de werkgever de mogelijkheid heeft dit goed te laten aansluiten op de eigen branche en/of bedrijfsvoering. Dura Vermeer is ervaren in het toepassen van social return (voor andere opdrachtgevers) en is tevreden met de mogelijkheid die de provincie biedt om social return breed te mogen invullen. Dura Vermeer onderschrijft dat de mogelijkheden gauw beperkt zijn als social return alleen zou betekenen dat kandidaten in dienst moeten worden genomen.



ADVIES

Deze evaluatie van de pilot-aanbesteding Gebiedscontract Kop NH biedt voldoende aanknopingspunten om positief te adviseren ten aanzien van de uitbreiding van de scope van het social return-beleid:

- de gestelde contractvoorwaarden zijn uitvoerbaar voor opdrachtnemer;
- opdrachtnemer houdt zich aan de termijnen en stelt zich proactief op;
- de inspanning op social return levert concrete resultaten op met de duurzame inzet van 1 medewerker en activiteiten via onderaanneming;
- uitbreiding van de scope past bij het instapmodel waarmee social return wordt ingevoerd.

De uitbreiding betreft de toevoeging van social return als contractvoorwaarde aan infrastructurele projecten met een opdrachtwaarde boven de Europese drempelwaarde voor werken. Voor 2016 en 2017 bedraagt deze drempelwaarde € 5.225.000,- ex BTW.

Landelijk wordt social return toegepast door de meeste gemeenten. De andere provincies passen social return toe via eigen beleid, of hebben dit in ontwikkeling. Soms sluiten provincies zich aan bij grotere gemeenten (die de uitvoering op zich nemen) of bij arbeidsmarktregio's. Er ontstaat interprovinciaal overleg op het thema social return, omdat de provincies de arbeidsmarkt kunnen versterken door op dit punt meer samen te werken.

Conform GS-besluit van 8 december 2015 wordt de bijbehorende benodigde 0,4 fte voor contractmanagement op het gebied van social return aan de bestaande formatie bij de sector Inkoop toegevoegd. Dit is formatief mogelijk met ingang van 1 januari 2017.

BASIS SCENARIO SOCIAL RETURN

Toepassing werken	Opdrachtwaarde hoger dan € 5.225.000,- ex BTW ¹²⁾
Toepassing diensten	Opdrachtwaarde hoger dan € 209.000,- ex BTW ¹³⁾
Toepassing leveringen	Niet
Toelichting	Met ingang van 1 januari 2016 toepassing social return bij diensten, op basis van evaluatie Gebiedscontract Kop NH volgen mogelijk de infrastructurele projecten van B&U
Contractduur	Langer dan 6 maanden
Percentage opdrachtwaarde	2- 5%, afhankelijk van toepasbaarheid en proportionaliteit
Overig	Onderzoek mogelijk naar toepasbaarheid social return bij subsidies
Organisatie	
Coördinatie	Social return coördinator (0,6 fte) (inmiddels ingevuld)
Monitoring	Contractmanager social return (0,4 fte) schaal 11 (wordt toegevoegd indien uitbreiding social return-beleid naar projecten van B&U)
Totaal fte	1,0
Database	WIZZR is aangeschaft, abonnement € 4.500,- tot max € 6.000,- per jaar
Totale kostenraming € 93.500	Coördinator 0,6 fte loonkosten € 52.920,- + overige personeelskosten € 2.100,- Contractmanager 0,4 fte loonkosten € 31.240,- + overige personeelskosten € 1.240,- Database € 6.000,-

¹²⁾ Dit is de huidige EU-drempel die elke 2 jaar door de Europese Commissie wordt vastgesteld.

¹³⁾ Idem

CONTRACTVOORWAARDEN SOCIAL RETURN IN GEBIEDSCONTRACT KOP NOORD-HOLLAND

BIJLAGE

De voorwaarden voor social return die vooraf zijn gesteld:		In uitvoering ja/nee:
1.	Opdrachtnemer is door opdrachtgever verplicht om tenminste 2% van alle meerjarige levensverlengende onderhoud (correctief en preventief) aan te wenden voor social return. Per jaar dient 1/10e deel van de social return-verplichting te worden gerealiseerd.	ja
2.	Deze waarde dient te worden ingezet om de afstand, die mensen uit de social return-doelgroep hebben tot de arbeidsmarkt, weg te nemen.	ja
3.	Opdrachtnemer is eindverantwoordelijk voor het nakomen van zijn social return-verplichtingen, zoals het werven, selecteren, opleiden, plaatsen, trainen en/of begeleiden van deze doelgroep. Dit geldt ook wanneer de opdrachtnemer de social return-verplichting (deels) overdraagt aan bijvoorbeeld onderaannemers.	ja
4.	De invulling van de social return-verplichting vergt maatwerk en kan passend gemaakt worden op de bedrijfsvoering van de opdrachtnemer, maar vindt plaats binnen de kaders van het Gebiedscontract Kop NH.	ja
5.	De verplichting mag breder binnen de bedrijfsvoering van opdrachtnemer worden ingevuld dan alleen op het Gebiedscontract en kan tevens (deels) overgedragen worden aan onderaannemers. De social return-verplichting dient binnen de looptijd van de overeenkomst te worden gerealiseerd.	ja
6.	Gedurende de looptijd van het contract kunnen rapportage- en evaluatiemomenten aanleiding geven tot aanpassing van de invulling van de social return-verplichting in samenspraak met de social return-coördinator en met goedkeuring van opdrachtgever.	ja
7.	Opdrachtnemer dient twee maanden na de transitiefase met de social return-coördinator contact op te nemen. Opdrachtgever en opdrachtnemer maken op dat moment binnen de kaders van onderliggende aanbesteding nadere prestatieafspraken over de concrete invulling van de social return-verplichting. De prestatieafspraken maken vervolgens onlosmakelijk deel uit van de overeenkomst tussen opdrachtgever en opdrachtnemer. Alle mondelinge en schriftelijke communicatie met betrekking tot social return verloopt vervolgens via de social return-coördinator.	ja
8.	De opdrachtnemer rapporteert (onderbouwt) de voortgang van de social return-verplichting periodiek.	ja
9.	Bij berekening van de invulling van de social return-verplichting wordt uitgegaan van door de opdrachtnemer daadwerkelijk gemaakte kosten, dus bruto loon (inclusief belastingen en sociale premies). Om de gerealiseerde resultaten ten aanzien van Social Return te kunnen bepalen, gelden in ieder geval de uitgangspunten uit onderliggende eisen: - De inschaling van kandidaten dient conform de geldende cao te geschieden, bij het bedrijf zelf of - indien de kandidaat elders wordt geplaatst - bij een andere werkgever; - Indien opdrachtnemer bij het plaatsen van mensen gebruik maakt van subsidies of overige premies dan worden deze afgetrokken van -of in mindering gebracht op- het totale bedrag te voldoen onder de Social Return verplichting; - Scholing en opleiding vinden plaats bij een erkend opleidingsinstituut. Rapportage over kosten gemaakt in het kader van scholing dienen onderbouwd te worden met nota's en facturen van de scholing; - Begeleidingskosten, mits noodzakelijk, aannemelijk en deugdelijk onderbouwd. Begeleidingskosten zijn kosten die noodzakelijkerwijs gemaakt worden bij de tewerkstelling of inzet van een kandidaat uit de doelgroep;	ja
10.	Per contractjaar dient 1/10e deel van de totaalverplichting om als social return aan te wenden bedrag te zijn aangewend voor sociaal rendement: - Bij het niet voldoen aan de jaarlijkse verplichting voor sociaal rendement (social return) zal het niet ingeloste deel (jaarlijks) in mindering gebracht worden op de 1e termijnstaat van het daarop volgende jaar; - Bij het niet voldoen aan de jaarlijkse verplichting voor sociaal rendement (social return) in het laatste contractjaar zal het niet ingeloste deel in mindering gebracht worden op de eindafrekening.	nog n.v.t.

VISIE

Provincie Noord-Holland investeert in social return omdat de kans op werk vergroot voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en tegelijk bijdraagt aan de economie en werkgelegenheid in deze provincie.

Social return maakt deel uit van het inkoopbeleid van de provincie Noord-Holland en wordt toegepast als contractvoorwaarde bij een aanbesteding. In ruil voor het verkrijgen van de opdracht stelt opdrachtnemer zich verplicht om een bepaald percentage van de opdrachtwaarde in te zetten voor mensen die moeilijk aan werk komen.



Op deze manier streeft de provincie naar het toenemen van (kansen op) werk via de eigen bestedingen aan opdrachten, en dit kan via scholing, opleiding, en begeleiding in bredere zin. Ook vaardigheidstrainingen zijn toegestaan als invulling van de social return verplichting. Het is geen social return-doel op zich dat mensen in (vaste) dienst worden genomen door opdrachtnemer, hoewel dit uiteraard wel tot de mogelijkheden behoort.

De provincie hanteert een brede doelgroep. Iedereen die aantoonbaar afstand heeft tot de arbeidsmarkt, komt voor opdrachtnemer in aanmerking als kandidaat. Dit kunnen kandidaten zijn met een WSW-, WGA/WIA-/WAO-, Wajong- of NUG-regeling, WWB, werkloze langer dan 3 maanden en ingeschreven bij UWV Werkbedrijf, een gemeente of vergelijkbare instantie, voortijdig schoolverlaters en voortijdig schoolverlaters.

Waar mogelijk sluit de provincie aan op bestaande netwerken van arbeidsmarktregio's, werkgevers en andere overheden, met als doel werkgevers en kandidaten uit de doelgroep bij elkaar te brengen.

Voorbeeld social return in aanbesteding

Een overheidsinstelling heeft een aanbesteding voor schoonmaakwerk. Het betreft een aanbesteding met een waarde van 1 miljoen euro per jaar voor de duur van 2 jaar. Social return wordt opgenomen als contractvoorwaarde. Inschrijvende werkgevers kunnen alleen meedoen in de aanbesteding indien zij verklaren akkoord te zijn met de social return bepaling, waarin staat dat de gecontracteerde leverancier 5% van de opdrachtwaarde dient in te zetten voor het plaatsen van mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt. De gegunde partij heeft derhalve een social return afspraak van € 100.000. De opdrachtnemer zet voor deze opdracht twee langdurig werklozen en twee mensen met een arbeidshandicap in. De salariskosten, begeleidingskosten en scholingskosten samen zijn € 100.000, waarmee de opdrachtnemer heeft voldaan aan de social return afspraak.

Voorbeeld social return in de praktijk: dankzij social return werk bij opdrachtnemer Eurest

Eurest, de hoofdopdrachtnemer van het contract Facilitaire dienstverlening geeft aan tevreden te zijn met de nieuwe gemotiveerde werknemer met een arbeidshandicap. Geplaatst op een werkplek en functie die past bij zijn mogelijkheden en beperkingen komt hij goed tot zijn recht. Daarnaast is Eurest van mening dat de social return medewerker het team versterkt. Zijn collega's leren zo nog beter om te gaan met verschillende mensen en dat versterkt de kwaliteit van de dienstverlening naar klanten. De medewerker zelf is erg blij met zijn nieuwe baan in het provinciehuis.

Ambitie

Hoewel de borging van social return aansluit bij de bestuurlijke wens, is er visie, kennis en overtuigingskracht voor nodig om social return binnen de ambtelijke organisatie voor het voetlicht te krijgen en zodanig invulling te geven dat zowel opdrachtgever (de klantdirectie) als opdrachtnemer (de leverancier) als de kandidaat (uit de doelgroep) tevreden zijn over een zo duurzaam mogelijke toepassing van social return op de opdracht. Duurzaam betekent in deze context dat kandidaten concreet dichterbij werk dienen te komen door het verwerven van kennis en ervaring of direct op werk geplaatst worden, en zo lang mogelijk.

Provincie Noord-Holland heeft de ambitie om bij de top 3 van provincies te horen die social return uitdragen en met dit instrument de arbeidsmarkt willen stimuleren.

Uitgangspunten

Het uitgangspunt bij Europees aanbesteden¹⁴⁾ is dat de voorwaarden die vooraf aan social return worden gesteld, voldoende verband moeten houden met het voorwerp van de opdracht. Hiermee wordt bedoeld dat de voorwaarden betrekking hebben op de 'in het kader van de opdracht te verrichten werkzaamheden, in alle opzichten en in elk stadium van de levenscyclus'.

Social return moet bijdragen aan een duurzame verbetering van kansen op werk voor kandidaten uit de doelgroep. De verdere uitwerking hiervan is per definitie maatwerk. Met opdrachtnemer worden na gunning prestatieafspraken gemaakt die deel uitmaken van de overall overeenkomst.

Op basis van vaste jurisprudentie moet de aanbestedende dienst (i.c. de provincie) de voorwaarden vanuit de aanbesteding ook in de uitvoering controleren en zonodig handhaven. Het toepassen van social return als uitvoeringsvoorwaarde betekent dus ook dat door contractmanagement actief toegezien moet worden op de naleving en toepassing hiervan.

¹⁴⁾ Zie DEAL! (inkoopvakblad) 4-2016, pagina 34-35, 'Social return vraagt om maatwerk', door N. van 't Hof.

Colofon

Uitgave

Provincie Noord-Holland
Postbus 123 | 2000 MD Haarlem
Tel.: 023 514 31 43 | Fax: 023 514 40 40
www.noord-holland.nl
post@noord-holland.nl

Eindredactie

Provincie Noord-Holland
Directie Concernzaken | Sector Inkoop

Fotografie

Provincie Noord-Holland

Grafische verzorging

Xeroxmediaservices

Haarlem, september 2016