

Aanbesteden met inzet van SW-ers:

“Samenwerken vanuit vertrouwen en dialoog”

Met de val van het kabinet is de invoering van de Wet werken naar vermogen op losse schroeven komen te staan. De samenwerking tussen de groene sector en de SW-sector gaat echter gewoon door. Op 23 april organiseerde Branchevereniging VHG met Cedris daarover een eerste themabijeenkomst bij SW-bedrijf Permar in Ede. Tijdens deze bijeenkomst stond aanbesteding in de groensector met inzet van SW-ers centraal. Later dit jaar volgen er meer bijeenkomsten.

Door Annemieke Bos



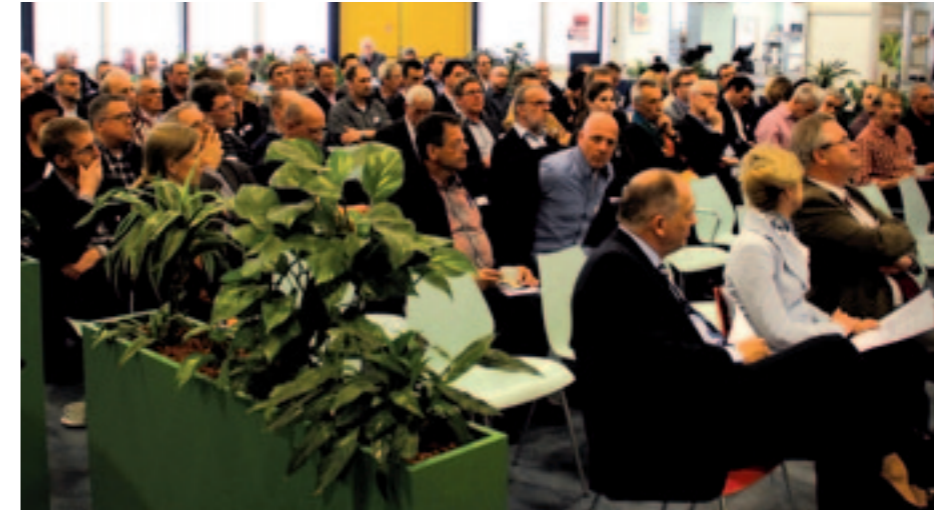
Dit jaar zullen nog drie themabijeenkomsten over de samenwerking met de SW volgen.

Dagvoorzitter Frans Coenen interviewde voorzitters Bert Gijsberts (Branchevereniging VHG) en Iris van Bennekom (Cedris) over het nut en de noodzaak van samenwerking. Gijsberts benadrukte dat er al vele jaren een uitstekende samenwerking is tussen Branchevereniging VHG en Cedris. “Beide organisaties beschikken over uitgebreide kennis en

ervaring en hebben vele parallel lopende belangen”, aldus Gijsberts. “We trekken gezamenlijk op om de belangen van onze aangesloten leden te behartigen richting de landelijke en lokale politiek. “Ook waar het gaat om de samenwerking tussen reguliere en SW-bedrijven is het belangrijk om als organisaties goed samen te werken”, voegde Van Bennekom eraan toe. Binnen de vakgroep groenvoorzieners van VHG zijn naast de private aannemers ook veel SW-bedrijven actief. “Beide bedrijfstakken kunnen veel aan elkaar hebben”, aldus Gijsberts, “SW-bedrijven voor de doorstroom van hun doelgroepen naar begeleide en waar mogelijk reguliere arbeidsplaatsen in de sector. Private bedrijven voor het werven van nieuw gemotiveerd personeel en om te voldoen aan eisen van opdrachtgevers om het werk deels uit te laten voeren door mensen uit deze doelgroep.”

Wetgeving

Linda van Vliet, coördinator van het Adviescentrum Aanbesteden ACA GWW, belichtte de relevante wetgeving op het gebied van aanbesteding. Aan de orde kwamen de Europese richtlijn voor aanbesteding, de nieuwe Nederlandse aanbestedingswet en de beleidslijn van het Rijk voor toepassing van social return. Om er zeker van te zijn dat bij de uitvoering van een werk mensen met een



Webportaal

Meer informatie is te vinden op www.werkenaarvermogeninhetgroen.nl. U vindt ook een link op de VHG-site.

Verantwoordelijk marktgedrag is nodig bij opdrachtgevers, aannemers en werknemers.

afstand tot de arbeidsmarkt worden ingezet, stelt de opdrachtgever steeds vaker eisen voor ‘social return’ in een bestek. Een veel gebruikt uitgangspunt is dat 5 procent van de aanneemsom of 7 procent van de loonsom moet worden besteed aan de inzet van deze doelgroepen. Dat lijkt een goed uitgangspunt, maar te starre social returneisen kunnen het doel ook voorbijschieten. Social returnpercentages bij niet-passende opdrachten of opdrachten voorbehouden aan SW-bedrijven, kunnen echter de doorstroom naar reguliere werkplekken in de weg staan.

Van Vliet presenteerde vijf voorbeeldcases van aanbestedingen waarin de inzet van SW-ers werd gevraagd. Een belangrijke uitkomst van de discussie was dat er in de praktijk veel onduidelijkheid heerst over het doel en de toepassing van de social returneisen. Zeker is dat deze moeten passen bij de opdracht en dat dit per situatie verschilt. Bij een reguliere groenvoorzienersopdracht zoals een schoffelbestek is het eenvoudiger social return toe te passen dan bij specialistisch werk als het snoeien van bomen. “Het is belangrijk dat opdrachtgevers meer de markt consulteren alvorens een social returneis te stellen om te bepalen wat wel en niet mogelijk is. De social returneis zou in ieder geval een percentage van de loonsom (in plaats

van de aanneemsom) moeten zijn en niet moeten worden toegepast bij korte opdrachten en specialistisch werk”, besloot Van Vliet.

Sociaal aanbesteden

Volgens Bas Wijffels, vakgroepsecretaris voor de Groenvoorzieners bij VHG, gaat het niet alleen om de social returneis, maar ook om ‘sociaal aanbesteden’. “Om voldoende werk voor mensen uit alle doelgroepen in de sector te kweken, is verantwoordelijk marktgedrag nodig bij opdrachtgevers, aannemers en werknemers”, aldus Wijffels. “Er moet ook gekeken worden naar sociale aspecten zoals het naleven van de CAO en het voeren van een sociaal personeelsbeleid. Dit komt allemaal terug in de VHG MVO wijzer die de branche heeft ontwikkeld. Opdrachtgevers, opdrachtnemers en werknemers zouden elkaar moeten kunnen aanspreken op verantwoordelijk marktgedrag”, stelde Wijffels.

Vertrouwen en dialoog

De 120 deelnemers aan de bijeenkomst gingen na de presentaties met elkaar in gesprek over samenwerken, de Wet werken naar vermogen en aanbesteden. Ze discussieerden over samenwerken in vertrouwen, in tegenstelling tot het stellen van regels. “Groene bedrijven die het meer dan gemiddeld doen, zouden beloond moeten worden bij aanbestedingen”, zo was de suggestie. Geconcludeerd kan worden dat de ondernemers graag werken vanuit vertrouwen en dialoog.

Meer bijeenkomsten

Dit jaar zullen nog drie themabijeenkomsten over de samenwerking met de SW volgen: bedrijfskundige aspecten van samenwerken, arbeidsvoorwaarden en cao's en opleiden en ontwikkelen. ■

Flexibiliseer social return

Sinds 1 juli 2011 is een social returneis bij overheidsaanbestedingen groter dan € 250.000 verplicht. Lagere overheden passen deze eis al steeds meer toe. Branchevereniging VHG onderschrijft het belang om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in te zetten. Wel heeft VHG bij de overheid aangehouden op het flexibiliseren van de social returneis bij aanbestedingstrajecten.