



Markt zit in zijn maag met uitvoering SROI

Vriend en vijand zien de voordelen van *social return*, maar huidige praktijk lijkt op willekeur en heeft onbedoelde bijeffecten

In steeds meer bestekken, ook in de sportsector, komen bepalingen te staan over *social return*. Door het ontbreken van duidelijke algemene richtlijnen kan de invulling ervan heel verschillend zijn. De markt pleit daarom in navolging van de bouwsector voor een algemene richtlijn, maar wie gaat die maken?

Auteur: Hein van Iersel

Social return betekent het verplicht inzetten van uitkeringsgerechtigden bij het aanbestede werk voor een deel van de aanneem- of loonsom. Sectors die daar veel mee te maken hebben, zijn bijvoorbeeld de GWW-sector, maar ook de sportsector. Deze sectoren zijn ongeveer voor tachtig procent van hun opdrachten direct of indirect afhankelijk van overheden. Waarschijnlijk zal iedereen positief staan tegenover het idee van *social return*. Het is belangrijk dat mensen met

een afstand tot de arbeidsmarkt ook een kans krijgen. En er zit logica in het feit dat met name gemeenten, die de kosten voor de uitkeringen voor deze mensen moeten opbrengen, hen via aanbestedingen weer aan het werk proberen te krijgen. Pleun Lok, voorzitter van de BSNC, daarover: 'Helemaal mee eens, en ik denk dat al onze leden het principe van *social return* van harte onderschrijven. Toch horen wij als brancheorganisatie de laatste tijd geluiden van onze leden dat

ze extreem veel moeite hebben met de invulling van *social return*. Er zijn al leden die bestekken teruggeven aan de opdrachtgever, omdat ze niet in staat zijn de *social return*-paragraaf op een integere manier in te vullen. Wij hebben daarom het initiatief genomen om hierover een discussie te starten.'

Een van de leden die dit gedaan heeft, is Gosewin Bos van de Antea Group. Hij heeft al diverse keren sportbestekken teruggege-



ven vanwege voorwaarden op het gebied van *social return*, onder andere aan de gemeente Rotterdam. Bos: 'Het probleem in onze sector is dat het vaak om zeer kapitaalintensieve projecten gaat; vaak is minder dan tien procent arbeid. Bij een van de teruggegeven projecten was dat nog extremer. Het ging om kunstgrasvelden met bims in de ondergrond. De factor arbeid zou daardoor nog lager zijn, maar toch vroeg de gemeente om *social return* ter waarde van vijf procent van de

totale aanneemsom.'

In een TNO-rapport uit 2012 met de titel 'Beter samenwerken rondom *social return*' wordt ook Rotterdam aangehaald. Deze gemeente zou tot 50 procent van de loonsom gecompenseerd willen zien via *social return*.

Willekeur

Rutger Schuijffel van adviesbureau Kybys herkent dat diverse beeld van de manier waarop gemeentes met de problematiek omgaan. Schuijffel heeft een lange lijst met gemeentelijke opdrachtgevers in de hand en somt op hoe verschillend *social return* wordt ingevuld: 'Vijf procent van de loonsom, zeven procent van de loonsom, vijf procent van de opdrachtgrootte.'

Het verschil in invulling gaat echter nog verder. Alco Hoogcarspel is werkzaam als HR-manager bij de Antea Group Realisatie: 'Verschillende overheden hanteren andere definities van wat wel en niet onder het kopje *social return* mag vallen. Soms mogen stagiaires en BBL-leerlingen meegeteld worden, soms ook weer niet. Ook worden verschillende normbedragen gehanteerd voor leerlingen en werkzoekenden. Een leerling mag vaak voor bedragen in de buurt van de € 2500,- worden meegenomen, een werkzoekende voor een veel hoger bedrag: tot € 30.000. Voor ons als Antea Group is het vaak erg ondoorzichtig waar we ons aan moeten houden.' Daarnaast is het volgens Hoogcarspel zo dat opdrachtge-

vers aannemers willen verplichten medewerkers uit hun eigen kaartenbak te gebruiken. Feitelijk zou een gemeente dat niet mogen, aldus Hoogcarspel, maar het wordt bij aanbestedingen wel als een dwingende eis voorgeschreven. Hoogcarspel hierover: 'Ik vraag mij overigens af of gemeentes op dit moment in staat zijn om te controleren of een uitkeringsgerechtigde niet voor meerdere projecten wordt ingevoerd. Ik denk het eigenlijk niet.'

Leraren

Hoogcarspel is redelijk kort door de bocht als hij zijn mening geeft over de huidige praktijk. 'Deze is verzonnen en uitgewerkt door goedbedoelende leraren en andere mensen die geen enkele relatie met de werkvloer hebben en absoluut niet weten wat het effect is van hun beleid.' Hoogcarspel ziet dit overigens niet alleen bij *social return*. Ook op het gebied van arbo zou regelgeving opgelegd worden die in de praktijk ridicul uitwerkt: 'Voor één opdrachtgever moeten onze mensen in een weiland een helm op hebben.'

Pleun Lok is het van harte eens met de kritiek uit de hoek van Antea. 'Dit soort regelgeving is ontstaan in kantoren met de lamellen dicht.'

Kaartenbak

De praktijk rondom de invulling van de paragraaf is de laatste jaren ook duidelijk strenger geworden. Gosewin Bos: 'Als je een aantal jaren



Robert Smid

geleden duidelijk kon aangeven dat je je uiterste best gedaan had om *social return* in te vullen, ging de opdrachtgever daar doorgaans in mee. Wij hebben het bijvoorbeeld meegemaakt dat wij een aantal mensen hadden uitgenodigd uit de gemeentelijke kaartenbak, die dan vervolgens niet kwamen opdagen. In het al eerder genoemde TNO-rapport wordt ook over dit aspect geklaagd. Gemeentes zouden hun kaartenbak vaak onvoldoende op orde hebben en inschrijvende aannemers toch verplichten hier een keuze uit te maken.

'Deze regeling is verzonnen en uitgewerkt door goedbedoelende leraren en andere mensen die geen enkele relatie met de werkvloer hebben en absoluut niet weten wat het effect is van hun beleid'

Geïnterviewde aannemers melden in koor dat van enige coulance bij de uitvoering amper sprake is. De meest gehoorde mening is: 'Gemeentes gooien hun probleem over de schutting en wij worden geacht dat op te lossen. Als de gemeentelijke kaartenbak niet op orde is of een ander probleem om de hoek komt kijken waar aannemers geen invloed op hebben, is de standaardreactie: "Dat is jullie probleem, los het maar op".'

In het TNO-rapport uit 2012 wordt gesteld dat *social return* mogelijk zou kunnen leiden tot verdringing. De aannemers die wij ondervroegen, stellen dat hier eigenlijk geen twijfel over is. In de huidige zeer schrale markt, waar ondanks emvianbestedingen de laagste prijs vaak nog steeds de norm is, kan het niet anders zijn dan dat *social return* tot verdringing van de eigen medewerkers leidt. En dan vooral van de mensen onder in de organisatie: de handjes dus. Feitelijk versnelt de eis van *social return* een andere maatschappelijke trend, namelijk dat bedrijven een flexibele schil rondom hun organisatie bouwen. Mensen die snel in dienst kunnen worden genomen, maar even snel weer op straat staan.

Alco Hoogcarspel van Antea stelt het keihard. 'Behalve dat de eisen van SROI excessief zijn, staan ze haaks op de afname van de werkgelegenheid in de branche. In de GWW-sector zien



Pleun Lok



Alco Hoogcarspel

we van 2008 t/m 2012 een reductie van de werkgelegenheid met 22%.

En dan is er bij ons nog de emotie in verband met het feit dat we veel oudere medewerkers hebben, en we volgens de regels van het afspiegingsprincipe bij krimp vooral in deze groep moeten ontslaan. Dan is *social return* nogal wrang.'

Specifiek

De sport heeft naast de hierboven genoemde problemen met de invulling van *social return* ook nog een aantal specifieke uitdagingen. Veel sportprojecten zijn niet alleen zeer kapitaalintensief, maar de looptijd is vaak zeer kort, met name bij kunstgras. Als eenmaal de keuze voor de aannemer is gemaakt, moet het project binnen een



Rutger Schuijffel

periode van een of twee maanden gerealiseerd zijn. Pleun Lok: 'Je kunt concluderen dat het grootste probleem bestaat bij de realisatie van kunstgras. Zeer kapitaalintensief en kortlopend.' Bij meer complexe projecten, waarbij naast de aanleg van een kunstgrasveld ook bestrating, een natuurgrasveld of langjarig onderhoud deel van de opdracht is, zal invulling van de social return-paragraaf doorgaans makkelijker zijn: het aandeel loonkosten is in de regel hoger, de looptijd is langer, maar het gaat hier ook om werk waarvoor makkelijker lager geschoolde, feitelijk meestal ongeschoolde en niet altijd honderd procent gemotiveerde medewerkers ingezet kunnen worden.

Schutting

Overigens is bij dit soort projecten de uitvoering van *social return* ook niet altijd vlekkeloos of eenvoudig. Robert Smid, directeur van het Helmondse groenbedrijf Du Pré Groenprojecten, is uitermate kritisch over de houding van de overheid en de instanties die betrokken zijn bij de doelgroep van *social return*. 'Ze ervaren het vooral als een probleem en zien de werkgevers als degenen die dat probleem voor hen moeten oplossen. Van samenwerking kan dan geen sprake zijn.' Smid is van mening dat juist groen- en sportbedrijven van oudsher al meer dan gemiddeld betrokken zijn bij het betrekken van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of met een arbeidshandicap in het arbeidsproces. De huidige

praktijk lijkt hier een nog een forse schep bovenop te doen. Terwijl, zo stelt bijvoorbeeld Rutger Schuijffel van Kybys, gemeentes zelf vaak veel slechter scoren dan de aannemers die ze inhuren. Schuijffel legt uit: 'Mijn punt is dat er een wild-groei aan regelingen is ontstaan en gemeentes zelf niet weten welk systeem van toepassing zou kunnen zijn. Als er een uniform systeem wordt gehanteerd, zou dit alle partijen helpen. Daarnaast worden aannemers te veel en te snel "verplicht" om een flexibele schil aan (sw-)werknemers te organiseren. Dit is nogal een aanslag op de organisatie en vormt wellicht een risico voor de kwaliteit van het uiteindelijke werk buiten.'

De oplossing die Robert Smid van Du Pré Groenprojecten ziet, is dat aannemers beloond zouden moeten worden voor bewezen sociaal gedrag. Een instrument daarvoor zou de PSO-norm kunnen zijn. 'Bedrijven die een PSO-certificaat hebben, moeten beloond worden met bepaalde voordelen die leiden tot een structurele verlaging van de bedrijfskosten, zoals hogere subsidies, gratis extra ondersteuning en een snellere doorlooptijd van vergunningsaanvragen. Zodra het onderdeel *social return* deel uitmaakt van de aanbesteding, gaan bedrijven het tactisch benaderen en wordt het een trucje. Zo kunnen bedrijven bewust het vaste werknemersbestand laag houden. Als je maar vijf mensen in dienst hebt en daarbij twee sw'ers aanneemt, heb je immers al snel een hoog *social return*-percentage. Uiteindelijk moet het in je bedrijfs-DNA zitten om te kijken hoe je ook mensen uit de doelgroep kunt inzetten. Het moet van binnenuit komen.' Sommige gemeentes hebben inmiddels de PSO-norm omarmd, maar het merendeel kent geen waarde toe aan deelname aan de PSO-meetlat, bijvoorbeeld in de vorm van extra punten in een emvi-aanbesteding.

Bouwend Nederland

Ook in de bouw, met name in de GWW-sector, vormt *social return* een probleem. Bouwend Nederland is daarom in samenwerking met MKB Infra gekomen met een initiatief om een standaard bestektekst voor *social return* te ontwikkelen. Deze tekst is ontwikkeld door de Nijmeegse bouwrechtadvocaat Wim Heijltjes en gaat uit van het idee dat het weliswaar belangrijk is om mensen uit de gemeentelijke kaartenbakken te halen, maar nog belangrijker om ze eruit te houden. Dat zou gerealiseerd kunnen worden door heel nadrukkelijk het aspect opleiden bij het invullen

van *social return* te betrekken. Op die manier kun je mensen duurzaam uit de gemeentelijke kaartenbak houden.

Overigens is het document dat Ger Peek, bestuurslid van MKB infra, en Maxime Verhagen, voorzitter van Bouwend Nederland, hebben ondertekend, op dit moment niet meer dan een aanbeveling. Crow gaat zich ervoor inzetten dat de tekst gebruikt zal worden door opdrachtgevers, maar echte afspraken met organisaties die de opdrachtgevers vertegenwoordigen, zoals VNG, zijn nog niet gemaakt.

Voor de sportsector is het de vraag hoe dit ingevuld kan worden. Is het verstandig om aan te haken bij het initiatief van MKB Infra en Bouwend Nederland omdat je hiermee snel grote stappen kunt maken, of ontwikkel je een eigen model? Nadeel van dat laatste is dat de sportsector relatief klein is en wellicht de power ontbeert om een eigen model te ontwikkelen. Ook al wordt deze sector geconfronteerd met een aantal specifieke problemen. Pleun Lok daarover: 'Wij willen als BSNC de vakantieperiode gebruiken om daar een visie over te ontwikkelen. Een visie die we zeker ook zullen spiegelen met de VHG. Na de vakantie wil ik graag nog een keer praten met onze leden, met name ook met de leden uit de opdrachtgevershoek, om te peilen welke meningen er leven.'



Stuur of twitter dit artikel door!

Scan of ga naar:

www.fieldmanager.nl/artikel.asp?id=17-4675