



Social return-paragraaf zorgt voor veel praktische problemen bij bedrijven

'Social return moet geen tactisch trucje zijn'

De laatste jaren nemen steeds meer gemeenten een social return-eis op in de aanbestedingen die ze uitzetten. Dit betekent dat bedrijven die de opdrachten krijgen, verplicht worden om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Vanuit de praktijk komen steeds meer geluiden dat de manier waarop de social return-eis wordt toegepast tot grote problemen leidt. Is social return wel het juiste instrument om het op zichzelf loffelijke doel van meer arbeidsparticipatie te bereiken?

Auteur: Astrid Berkhout

Robert Smid, directeur van Du Pré Groenprojecten (Helmond), staat positief tegenover het idee van social return: 'In principe zou iedere ondernemer in zijn eigen bedrijf ruimte moeten bieden aan mensen die een grote afstand hebben tot de arbeidsmarkt, zonder dat het opgelegd wordt door de overheid. Helaas neemt niet iedereen die maatschappelijke verantwoordelijkheid als werkgever.' Dat er iets moet gebeuren, is duidelijk, maar Robert is 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. Als je het op die manier blijft benaderen, kom je niet verder. In plaats van het invullen van vacatures moet er naar kansen worden gezocht. Het sw-bedrijf Atlant gebruikt hiervoor onder andere *job carving* als methode.'



Robert Smid

Verplichten werkt niet

Smid is tegen het opleggen van een verplichting tot het aannemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. 'Dat werkt gewoon niet. Als iemand iets door z'n strot geduwd krijgt, dan heeft die persoon er bij voorbaat al een afkeer van. Je moet het doen omdat je het zelf wilt. Zo kun je toewerken naar vertrouwen en commitment. In sommige branches, zoals de onze, is het heel goed mogelijk om deze mensen aan het werk te zetten. Ik ben er echter van overtuigd dat het veel beter werkt om afspraken te maken met de branchevereniging dan met individuele bedrijven.' Een certificaat als de Prestatieladder Sociaal Ondernemen (PSO) kan volgens Smid ook heel goed werken. Hiermee wordt in beeld gebracht hoeveel een bedrijf bijdraagt aan werkgelegenheid voor mensen met een 'kwetsbare arbeidspositie'.

Ze ervaren het vooral als een probleem

'Du Pré Groenprojecten was een van de eerste bedrijven met een PSO-certificaat. Daarnaast hebben we de titel Meest maatschappelijke partner 2013 gewonnen. Dit is een jaarlijkse prijs van Atlant Partnership, een samenwerking van bedrijven uit de regio Helmond. Ik ervaar social return zelf dan ook niet als een bedreiging, maar ik zie wat er om me heen gebeurt. Ik word gedwongen

om de concurrentie aan te gaan met bedrijven die er met een heel andere houding in zitten dan ik. Waar denk je dat uiteindelijk de beste oplossing vandaan komt? Van bedrijven die social return zien als een normaal onderdeel van de bedrijfsvoering of van bedrijven die het zien als een verplichting?'

PSO buiten de aanbesteding

Het is volgens Smid wel zaak de PSO geen onderdeel te laten uitmaken van de aanbesteding. '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 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.'

Opname in EMVI-waardering

Erik Punt, directeur van Eikelboom BV (Apeldoorn), sluit zich aan bij dit laatste. 'Ik zie social return als een kans. Het is de kunst om te

Meest genoemde knelpunten bij social return:

- In principe zijn overheden via de Aanbestedingswet niet verplicht om vaste percentages social return verplicht te stellen in hun aanbestedingen, maar in de praktijk doen de meeste gemeenten dit wel. Bij het opleggen van dit percentage wordt vaak niet gekeken naar de structurele, niet-projectgebonden inzet van bedrijven. Daarnaast is het vaak een percentage van de totale aannemingsom in plaats van (wat logischer is) van de loonsom.
- Bij het toepassen van de social return-eis wordt meestal geen rekening gehouden met de omvang en duur van de opdracht en met de aard en uitvoering van het werk. De mensen die via social return aan het werk worden geholpen (uiteenlopend van werknemers van een sociale werkplaats en Wajongers tot langdurig werklozen), staan als het project afloopt weer gewoon op straat.
- In sommige gevallen is er sprake van verdringing van de eigen vaste werknemers van een bedrijf (met name in sectoren die het momenteel moeilijk hebben, zoals de bouwsector) en leerlingen van opleidingen.v



Erik Punt



Egbert Roosen

bedenken hoe je het kunt omzetten in iets wat iets toevoegt aan je eigen bedrijfsvoering. Het is belangrijk dat er voldoende draagvlak is op de werkvloer; iedereen moet het zien zitten om tijd en energie te investeren in deze mensen. We zijn er zelf op een natuurlijke manier ingerold door onze samenwerking met de Felua-groep, een sociale werkvoorziening in de regio Apeldoorn. De gemeente Apeldoorn hanteert een streng social return-beleid, met percentages die oplopen tot 35%. Daarmee word je als bedrijf in sterke mate gestimuleerd om er echt serieus mee aan de slag te gaan.' Evenals Smid ziet Punt de PSO als een belangrijk sturingsinstrument. 'In ons geval heeft de gemeente de PSO omarmd. Tot

onze eigen verbazing bleken wij te voldoen aan eisen voor de hoogste trede. De gemeente schrijft het certificaat nog niet verplicht voor, maar je kunt het wel opnemen in je EMVI-waardering als een fictieve korting op de totale aannemingsom, net zoals bij de CO₂-Prestatieladder.'

Een gelijk speelveld

Punt erkent dat hij in de praktijk te maken heeft met verschillende doelstellingen, doelgroepen en manieren van verantwoord worden bij gemeenten. 'Het is essentieel dat wordt toegewerkt naar één sluitend systeem, waarin helder gedefinieerd is wat social return is, volgens welke criteria je hieraan kunt voldoen en op welke manier je je moet ver-



antwoorden. Je moet een gelijk speelveld creëren waarin dezelfde spelregels gelden.' Het idee van Bouwend Nederland, om mensen die via social return instromen te koppelen aan een project in plaats van een bedrijf, ziet Punt niet zitten. 'Dat is een schijnoplossing, puur bedrijfseconomisch gedreven. Hiermee voorkom je dat mensen op je loonlijst blijven staan als het project afgelopen is. Maar uiteindelijk wil je toch dat zij het gevoel hebben ergens bij te horen en zich thuis voelen bij een bedrijf? De achterliggende doelstelling moet altijd zijn de duurzame inzet van deze mensen in een bedrijf. Je kunt uiteraard wel proberen de instroomrisico's te verminderen. Stichting Infra Werkt is hiervan een goed voorbeeld. Mensen



Bert van Boggelen is kwartiermaker van De Normaalste Zaak, een netwerk van circa 180 mkb-ondernemers en grote werkgevers die het 'de normaalste zaak' vinden dat iedereen de kans krijgt om naar vermogen deel te nemen aan de arbeidsmarkt. Hij signaleert in de praktijk een aantal duidelijke knelpunten met betrekking tot social return. 'Voor veel gemeenten is social return een uit de hand gelopen hobby. Op dit moment wordt het jammer genoeg op een zodanige manier toegepast dat het tot niets leidt. Het leidt nu vooral tot het rondpompen van mensen, met grote frustratie bij alle betrokkenen als gevolg.' Exacte

cijfers over de effectiviteit van social return zijn niet bekend. 'Niemand weet welk resultaat het feitelijk oplevert. Dat komt voor een groot deel doordat gemeenten allemaal hun eigen social return-beleid hebben. Werkgevers die opdrachten hebben in meerdere gemeenten hebben dus te maken met concurrerende regelingen, verwachtingen en eisen. Het kost ontzettend veel tijd om steeds uit te zoeken wat een gemeente precies wil. Sommige bedrijven nemen daar zelfs speciaal iemand voor in dienst. Dit stimuleert werkgevers niet om structureel mensen met een arbeidshandicap aan werk te helpen.' Bert vindt de PSO een goed alternatief voor de huidige social return-eis in opdrachten. 'Gemeenten kunnen aangeven dat ze opdrachten bij voorkeur gunnen aan een bedrijf dat hoog scoort op de ladder. Daarnaast kunnen ze deze bedrijven belonen met bepaalde voordelen in aanbestedingen. Je belooft op die manier goed gedrag en stimuleert concurrentie tussen bedrijven. Veel gemeenten denken dat dit juridisch gezien geen optie is, maar bij de CO₂-Prestatieladder gebeurt het al. Als marktpartijen er onderling gewoon afspraken over maken, dan kan het wel degelijk. Het is vooral een kwestie van lef en durf.' Voor werkgevers die bang zijn voor eventuele administratieve rompslomp rondom het invullen van de PSO: 'Als je je personeelsadministratie goed op orde hebt, is het zo gepiept en uiteindelijk scheelt het aanzienlijk in de kosten.'

met een afstand tot de arbeidsmarkt komen eerst in dienst van de stichting en werken in die hoedanigheid voor een pool van bedrijven. Uiteindelijk is het de bedoeling dat ze doorstromen naar een vaste baan bij een aannemer. Dit zou, onder andere voorwaarden, in de groene sector ook kunnen werken.'

Een lokaal thema

Egbert Roozen, directeur van branchevereniging VHG, benadrukt dat de groene sector al goed bezig is als het gaat om werk bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. 'Van de kleine 45.000 werknemers hebben er 18.000 een sw-indicatie. Dat is aanzienlijk. Ondanks het feit dat we vooroplopen in deze branche, worden we gestraft als we de norm niet halen. Ik ben dan ook tegen het hanteren van een vaste norm als het gaat om social return. Groen is in mijn opinie bij uitstek een lokaal thema. Je moet per

project samen met alle betrokken partijen bekijken welk percentage social return mogelijk c.q. haalbaar is. Er moet sprake zijn van maatwerk. Kortlopende projecten kun je er het beste buiten houden. Daarmee kun je de doelgroep geen perspectief bieden.' De overheid lijkt volgens Roozen momenteel twee tegenstrijdige beleidslijnen in te zetten. 'Aan de ene kant wil men meer mensen uit de doelgroep aan het werk krijgen, en de werkzaamheden in onze sector zijn daar zeer geschikt voor. Aan de andere kant wordt door gemeenten enorm bezuinigd op het fysieke groen en is men dus bezig een belangrijk stuk werkgelegenheid af te breken.'

Vruchtbare samenwerkingsverbanden

De nieuwe participatiewet, die op 1 januari 2015 in werking treedt, biedt daarentegen kansen. Roozen: 'De gemeente gaat vanaf die datum een belangrijke rol spelen voor mensen met minder arbeidsvermogen die ondersteuning nodig hebben. Naast een rol in aanbestedingen spelen gemeenten dan ook een rol in het arbeidsmarktbeleid. Dat kan positief werken. Sociale werkplaatsen worden bovendien langzaam maar zeker opgeheven, wat tot gevolg heeft dat steeds meer wordt gezocht naar vruchtbare samenwerkingsverbanden. Op lokaal niveau moeten private bedrijven en sociale werkplaatsen elkaar zien te vinden. Het is sowieso van belang dat opdrachtgevers en opdrachtnemers meer met elkaar communiceren. We maken nu veel te weinig gebruik van elkaars kennis en kunde.' Overigens: bedrijven die in de precontractuele fase vragen hebben over onder andere social return, kunnen kosteloos terecht bij ACA GWW, dé vraagbaak op het gebied van advies voor aanbestedingen.



Stuur of twitter dit artikel door!
Scan of ga naar:

www.stad-en-groen.nl/artikel.asp?id=41-4861