



Het huidige kabinet heeft in het regeerakkoord de wens uitgesproken dat iedereen zo veel mogelijk naar vermogen participeert in de samenleving. Dit vraagt om maatregelen die ertoe bijdragen dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt ook mee kunnen doen. Naast bestaande regelingen als de inzet van loonkostensubsidies is social return de laatste jaren in opkomst.

Door Peter Brouwer, Aukje Smit en Wim Zwinkels

Social return is het maken van afspraken met betrekking tot arbeids- en stageplaatsen bij aanbestedingen. Soms is deze afspraak geformuleerd als een eis en soms is social return één van de gunningscriteria. Binnen de overheid wordt sinds eind jaren '90 social return toegepast in aanbestedingen. Inmiddels heeft meer dan de helft van de gemeenten ervaring met social return. De door gemeenten meest ingezette vorm van social return is de contracteïs. Opdrachtnemers dienen dan een bepaald percentage (meestal 5%) van de aanneemsom te verlonen aan doelgroepen met een afstand tot de arbeids-

markt, of een aantal stage- of leerwerkplekken te creëren. Eind april heeft het Kabinet besloten dat het Rijk vanaf 1 juli 2011 social return gaat inzetten bij aanbestedingen van werken en diensten boven de 250.000 euro.

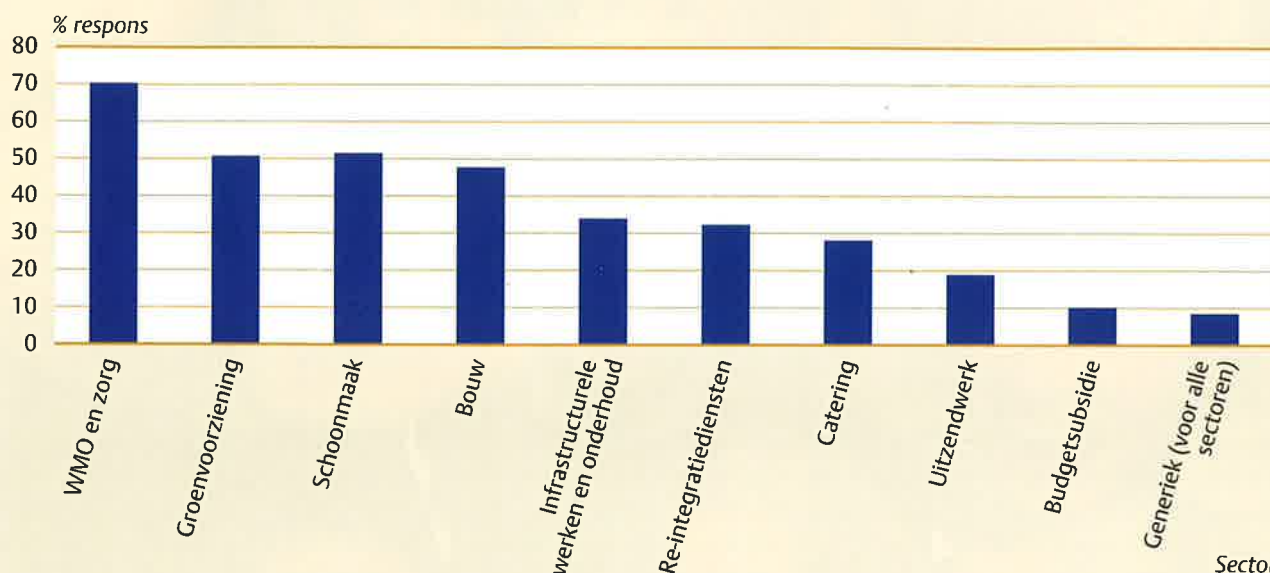
### Social return activeert

Uit onderzoek van TNO blijkt dat de belangrijkste winst van social return de creatie van werk(ervarings)plekken bij werkgevers is. Hierdoor draagt social return bij aan de activering van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Zij doen werkervaring op, waardoor zij productiviteit leveren en hun kansen op regulier werk vergroten. Uitstroom naar regulier werk vindt minder plaats. Dit is momenteel geen directe doelstelling

van social return. Ook gaat het veelal nog om kleine aantallen. Social return is daardoor geen vervanging van reguliere re-integratie-instrumenten, maar ondersteunend aan het bestaande re-integratiebeleid.

Een belangrijk element van het succes van social return is dat werkgevers de flexibiliteit hebben om doelgroepen naar eigen inzicht in te zetten. In plaats van bemiddelingsactiviteiten die aanbodgericht zijn ('kunt u deze persoon plaatsen?') is social return vraaggericht. Social return leidt bovendien tot bewustwording bij werkgevers. De praktische ervaring die zij opdoen met social return kan ertoe leiden dat zij in de toekomst eerder zelf overgaan tot het inzetten van doelgroepen.

## Typen aanbestedingen



Meer dan de helft van de gemeenten heeft ervaring met social return. Van de gemeenten, die ervaring hebben met social return, heeft 70% social return toegepast bij aanbestedingen van WMO/zorg. Bovenstaande figuur laat zien dat social return

verder vooral bij aanbestedingen in de sectoren groenvoorziening, schoonmaak en bouw relatief veel toegepast wordt door gemeenten. Slechts enkele gemeenten passen social return generiek (voor alle typen aanbestedingen) toe.

Social return leidt niet vanzelf tot positieve effecten. Opdrachtgevers dienen zich te realiseren dat zij moeten meebewegen. Zo is het van belang om niet alleen op prijs, maar ook op kwaliteit te selecteren bij een aanbesteding.

### Neem de tijd

Ook moeten opdrachtgevers er rekening mee te houden dat het werkgevers tijd kost om de inzet van doelgroepen goed te organiseren op de werkvloer. Vooral mensen met een arbeidsbeperking, bijvoorbeeld

SW'ers, zijn gebaat bij de mogelijkheid in hun werk routine op te bouwen onder zo veel mogelijk gelijkblijvende omstandigheden. Als opdrachtgever is het dus belangrijk deze opdrachtnemers de tijd te geven om dit soort zaken goed te regelen. Het werven van kandidaten voor de invulling van social return is het grootste knelpunt in de praktijk. Hoewel de werving primair de verantwoordelijkheid van de werkgevers is, zien we in de praktijk vrijwel altijd een actieve betrokkenheid van het Werkplein en/of project-

bureau social return van de gemeente bij de matching van kandidaten. Het Rijk heeft geen directe mogelijkheid om hierbij te ondersteunen.

### Redelijk en billijk

Belangrijk voor het succes van social return is een flexibele instelling van opdrachtgever en opdrachtnemer en een goede communicatie om de social-returndoelen zo goed mogelijk in te vullen. Redelijkheid en billijkheid zijn hierbij van belang. Opdrachtgevers zijn in de praktijk terughou-

## Wat kan er beter?

Social return is in opkomst én in ontwikkeling. Door het opdoen van meer ervaring en het ontwikkelen van de nodige hulpmiddelen kunnen we zorgen voor (nog) meer effect bij de toepassing van social return. Belangrijke verbeterpunten zijn:

- Behalve door de overheid kan social return ook toegepast worden door het bedrijfsleven. Enkele grote bedrijven en woningbouwcorporaties doen dit al, maar hier is nog veel meer mogelijk.
- Ondersteuning van opdrachtnemers bij het aanleveren van geschikte kandidaten en monitoring van de uitvoering.
- Bevorderen van meer creatieve invullingen en het betrekken van het MKB bij de toepassing van social return.
- Bij social return ook laten meewegen de bijdrage die bedrijven al leveren aan werkgelegenheid van doelgroepen en de mate waarin deze mensen duurzaam aan het werk blijven.



dend met het toepassen van sancties. Als het bijvoorbeeld niet lukt om geschikte kandidaten te vinden, is het vooral belangrijk dat de opdrachtnemer kan aantonen dat er naar redelijkheid alles aan gedaan is om kandidaten te vinden. De inzet van mensen in het kader van social return moet ook niet leiden tot verdringing van reguliere werknemers, maar juist zorgen voor additionele werkplekken.

Tot slot biedt social return mogelijkheden voor het midden en kleinbedrijf (MKB). Het MKB is, door hun kennis van en binding met de lokale situatie, bij uitstek geschikt om invulling te geven aan social return. Een belemmering voor het MKB bij aanbestedingen is echter de omvang van aanbestedingen. Overheden hebben de neiging naar steeds grotere kavels te gaan met een navenante verzwarening

van de geschiktheidseisen, zoals benodigde omzet. Kleinere, vooral regionale bedrijven komen zo buitenspel te staan. Hoewel de overheid juridisch de mogelijkheid heeft om aanbestedingen op te delen in percelen, wordt hier in de praktijk weinig gebruik van gemaakt.

*Peter Brouwer en Aukje Smit zijn werkzaam bij TNO, Wim Zwinkels is werkzaam bij Epsilon Research.*

## Wie mag aan de slag?

Voor de invulling van de social return doelstellingen worden diverse doelgroepen ingezet: uitkeringsgerechtigden, SW-geïndiceerden, (vroegtijdig) schoolverlaters, leerlingen en niet uitkeringsgerechtigde werkzoekenden. Bij gemeenten is er een duidelijke focus op de inzet van WWB'ers (bij ruim 80% van de gemeenten) en

SW'ers (bij meer dan de helft van de gemeenten). Gemeenten zijn ook verantwoordelijk voor de re-integratie van deze personen.

### Voorkeur opdrachtnemers

Bij het Rijk wordt de invulling van social return veelal aan de opdrachtnemer overgelaten. Opdrachtnemers geven dan de

voorkeur aan personen die weinig of geen extra begeleiding nodig hebben (bijvoorbeeld leerlingen die stage lopen of Wajongers met fysieke beperkingen waarmee zij wel goed in staat zijn werkzaamheden uit te voeren), of voor wie de begeleiding al goed georganiseerd is (in het bijzonder de SW'ers).