

Onderwerp Aanpassing van de uitvoeringsregels n.a.v. de
Beleidsvaluatie Social Return

Steller E. Wams



De leden van de Raad van de gemeente Groningen
te
GRONINGEN

Telefoon	5764	Bijlage(n)	1	Ons kenmerk	5193507
Datum	26-08-2015	Uw brief van		Uw kenmerk	

Geachte heer, mevrouw,

Sinds 2010 is Social Return door de raad vastgesteld in het inkoopbeleid van de gemeente Groningen. In het coalitieakkoord 2012 – 2018 ‘Voor de Verandering’ is opgenomen dat de gemeente Groningen een groter beroep wil doen op ondernemers om te helpen onze maatschappelijke doelen te bereiken. Dit willen we onder andere bereiken door met ondernemers afspraken te maken over het inzetten van meer Social Return. In deze brief wordt uw raad geïnformeerd over de bevindingen en voorstellen die voortkomen uit de beleidsvaluatie Social Return over de jaren 2012, 2013 en 2014. De evaluatie geeft aanleiding om de uitvoeringsregels aan te passen. Zo sluit de gemeente Groningen aan bij de regionale en landelijke gehanteerde standaarden. De aanpassingen liggen in de lijn van het nieuwe inkoop- en aanbestedingsbeleid van de gemeente Groningen dat eind vorig jaar is vastgesteld door de raad. De voorstellen sluiten dus aan op het actuele inkoopbeleid.

De afgelopen jaren is gebleken dat het belangrijk is om bij Social Return maatwerk te leveren. Dat kan betekenen dat er bij sommige aanbestedingen meer of minder Social Return wordt gevraagd, afhankelijk van of de opdracht zich wel of niet leent voor Social Return. Een vraaggerichte benadering is hierbij van belang, zowel intern als extern. Dat doen we door binnen te organisatie de lijnen kort te houden met inkopers en interne opdrachtgevers en door in gesprek te blijven met en tijdig advies te geven aan de opdrachtnemers, bijvoorbeeld door marktconsultatie. Projectsamwerking met opdrachtnemers en het onderwijs ontzorgt opdrachtnemers en vergroot het rendement van Social Return. Door deze aanpak is de invulling van Social Return goed te sturen naar een eventuele doelgroep.

Meer uniforme uitvoeringsregels in de arbeidsmarktregio Groningen verlaagt de regeldruk en verhoogt de eenduidigheid naar bedrijven toe. Voorbeelden hiervan zijn het hanteren van gelijke drempelwaarden en percentages voor Social Return.

Resultaten

De doelstellingen voor de inzet van Social Return zijn de afgelopen jaren behaald. De toepassing van Social Return heeft in de periode 2012 - 2014 geleid tot meer plaatsingen van kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt. In tabel 1 zijn de doelstellingen en de behaalde resultaten af te lezen.

Tabel 1: Doelstelling en realisatie van het aantal plaatsingen Social Return in 2012, 2013, 2014.

Jaar	Doelstelling	Realisatie
2012	800	1040
2013	880	1081
2014	400 – 500 ¹	1181

Extra aandacht voor jongeren

Tot 2014 zijn er geen cijfers beschikbaar van het aantal plaatsingen van jongeren. In 2014 zijn er relatief weinig jongeren geplaatst. In totaal zijn er twintig BBL-plekken en vijftien stageplekken gecreëerd specifiek voor jongeren. Dit is 3,5% van het totaal aantal plaatsingen. Vanuit het eigen inkoopbeleid wordt hier de komende jaren extra op ingezet door dit onder de aandacht te brengen van opdrachtnemers en samen te werken met onderwijsinstellingen. Een concreet voorbeeld hiervan is de Ringwegacademie voor de ombouw van de Zuidelijke Ringweg. De Ringwegacademie zet in op het creëren van 200 leerwerkplekken, bestaande uit BBL, stages en traineeships door middel van Social Return. Vanuit de Ringwegacademie worden leerlingen en geschoolde kandidaten geleverd waaruit de opdrachtnemer kan kiezen. De onderwijsinstellingen passen waar gewenst hun onderwijsplanning aan op de planning van de opdrachtnemer. Wij zien in dit project kansen om in samenwerking met de ROC's meer aandacht te geven aan het plaatsen van jongeren via Social Return. Hier zal de komende jaren meer op worden ingezet. Voorbeeld daarvan zijn Bouwplaats Noord, anticiperend op de aardbevingsherstelschade, en het gilde-project, gekoppeld aan de renovatie van het Be Quickstadion de Esserberg.

Bezuinigingen in de zorg

Door de bezuinigingen in de zorg gaat het aantal plaatsingen in 2015 en 2016 vermoedelijk tijdelijk afnemen. Zorgorganisaties staan door bezuinigingen flink onder druk, waardoor zij noodgedwongen veel personeel moeten ontslaan. De voorgaande jaren hebben vijf gecontracteerde thuiszorgorganisaties in het kader van Social Return 453 (in 2012) tot 651 (in 2014) kandidaten geplaatst. Die plaatsingen komen door de bezuinigingen grotendeels te vervallen. Ter illustratie: dit jaar zijn er tot en met juli 117 kandidaten geplaatst in de thuiszorg in het kader van Social Return.

Regionale samenwerking

De vraag van de markt staat bij het Social Returnbeleid centraal. Opdrachtnemers vragen om uniformiteit van de uitvoeringsregels, snelle invulling van vacatures en één regionaal aanspreekpunt. Omwille van de continuïteit willen bedrijven kandidaten duurzaam plaatsen. Regionale samenwerking tussen gemeenten draagt hier aan bij.

¹ De verwachting was dat er een flinke daling zou komen, omdat de plaatsingen in de thuiszorg door bezuinigingen zouden komen te vervallen. Die bezuinigingen zijn echter uitgesteld tot 2015.

Het hanteren van regionale gelijke regels en voorwaarden voor Social Return duidelijkheid. Zo wordt het voor bedrijven of instellingen die bij meerdere gemeenten aanbestedingen gegund krijgen, duidelijker waar ze aan moeten voldoen. Voor gemeenten is die samenwerking van belang omdat er zo meer rendement op Social Return wordt behaald. Daarnaast versterkt het de onderlinge samenwerking in de arbeidsmarktregio Groningen (Werk in Zicht). Samenwerken met andere opdrachtgevers, zoals gemeenten en leden van het Inkoop Platform Groningen, is van belang om een vraaggerichte aanpak in de arbeidsmarktregio te realiseren en het rendement op Social Return te verhogen. Deze samenwerking richt zich op het realiseren van uniforme uitvoeringsregels, één aanspreekpunt en regionale invulling van vacatures.

Aanpassing van de uitvoeringsregels

Naar aanleiding van de beleidsevaluatie Social Return worden een aantal voorstellen gedaan ter verandering van de uitvoeringsregels. De aanpassingen hebben als doel om de regels beter te doen aansluiten bij de praktijk en regionaal meer uniforme uitvoeringsregels te realiseren. Zo verlagen we de regeldruk voor bedrijven en worden de regels beter uitvoerbaar.

Drempelwaarden

De huidige drempelwaarden zijn vastgesteld op €500.000,- voor Diensten en €1.000.000,- voor Werken. Wij verlagen op basis van onze ambitie uit het coalitieakkoord "Voor de verandering" de drempelwaarde naar €207.000,-.

Op deze wijze vergroten wij het bereik van Social Return en het sluit beter aan bij de uitvoering in de praktijk. Er wordt nu al door de gemeente Groningen vaak Social Return toegepast bij lagere bedragen. De drempelwaarde van €207.000,- sluit bovendien beter aan bij de regionale en landelijke trend. Het is een goede stap om tot meer gelijke uitvoeringsregels voor Social Return in de arbeidsmarktregio Groningen te komen. Bij aanbestedingen onder de Europese drempelwaarde voor Leveringen en Diensten wordt per aanbesteding gekeken of Social Return kan worden toegepast.

Percentages bij arbeidsextensieve opdrachten

Bij het bepalen van het bedrag voor Social Return bij arbeidsextensieve opdrachten, wordt in het huidige beleid 7% van de loonsom genomen. Het bepalen van het bedrag voor Social Return aan de hand van een percentage van de loonsom levert echter problemen op in uitvoering. Ook verschilt de loonsom per leverancier, hetgeen tot ongelijkheid kan leiden met betrekking tot de hoogte van de verplichting Social Return. Een goed, algemeen aanvaard alternatief is om het percentage bij arbeidsextensieve opdrachten op 2% van de aanneemsom vast te stellen. Dit percentage is vooraf duidelijk vast te stellen en leidt tot vergelijkbare bedragen Social Return bij arbeidsextensieve opdrachten. Uiteraard wordt hier het proportionaliteitsbeginsel in acht genomen en is er ruimte voor maatwerk.

Leveringen

Tot op heden wordt er bij Leveringen niet standaard Social Return toegepast, omdat over het algemeen bij Leveringen de loonsom erg laag is. Uit ervaringen bij andere Nederlandse gemeenten blijkt echter dat toepassing van Social Return bij Leveringen goed mogelijk is. De gemeente Groningen heeft bij een aantal Leveringen toegepast en die ervaringen zijn positief. Om deze reden willen we Social Return bij Leveringen ook opnemen in het inkoopbeleid.

Subsidieverstrekking

Ook biedt Social Return bij subsidieverstrekking kansen. In 2016 gaan we de mogelijkheden onderzoeken en waar mogelijk toepassen.

Proportionaliteit

Ons uitgangspunt is dat Social Return altijd wordt toegepast boven de Drempelwaarde, waarbij wordt gekeken of toepassing proportioneel is en maatwerk noodzakelijk en mogelijk is. Bij Leveringen - waarbij de loonsom erg laag kan zijn - wordt met extra aandacht gekeken of Social Return op proportionele wijze kan worden toegepast. Daar waar nodig wordt maatwerk geleverd op basis van bijvoorbeeld marktconsultatie. Dit houdt in dat in bepaalde aanbestedingen een veel groter percentage aan Social Return gevraagd kan worden, maar ook dat Social Return in aanbestedingen niet wordt opgenomen wanneer dit niet realistisch is.

Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders van Groningen,



de burgemeester,
Peter den Oudsten



de secretaris,
Peter Teesink

Gemeente Groningen

Beleidsvaluatie Social Return

2012 - 2014

Eric Wams
augustus '15

Samenvatting

De doelstellingen voor Social Return zijn de afgelopen jaren behaald. De toepassing van Social Return heeft in de periode 2012 - 2014 geleid tot meer plaatsingen voor kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Er worden op dit moment nog relatief weinig plaatsingen voor jongeren worden gerealiseerd. Hier wordt de komende jaren extra op ingezet door dit onder de aandacht te brengen onder opdrachtnemers en samen te werken met onderwijsinstellingen.

Door de bezuinigingen in de zorg gaat het aantal plaatsingen in 2015 vermoedelijk tijdelijk afnemen. Deze afname verwachten we op te vangen door verlaging van drempelbedragen, intensivering van de regionale samenwerking (Ringwegacademie en Aardbevingsdossier) en dienstverlening voor derden (IPG). Vanuit de Ringwegacademie verwachten we meer stages en BBL-plekken te creëren voor jongeren.

Samenwerken met andere opdrachtgevers is van belang om een vraaggerichte aanpak in de arbeidsmarktregio te realiseren en het rendement op Social Return te verhogen. Deze samenwerking richt zich op het realiseren van uniforme uitvoeringsregels, één aanspreekpunt en regionale invulling van vacatures.

De huidige drempelwaarden zijn vastgesteld op €500.000,- voor Diensten en €1.000.000,- voor werken. Er zijn twee redenen om de drempelwaarde voor toepassing van Social Return bij Leveringen, Diensten en Werken aan te passen aan de Europese aanbestedingsgrens voor Diensten en Leveringen (€207.000,-). Deze drempelwaarde sluit beter aan bij de uitvoering in de praktijk en bij de regionale (en landelijke) trend.

Bij het bepalen van het bedrag voor Social Return bij arbeidsextensief opdrachten, wordt in het huidige beleid 7% van de loonsom genomen. De loonsom van een opdracht is echter voorafgaand aan de gunning vaak niet inzichtelijk en/of transparant bij betrokken partijen. Een alternatief is om het percentage bij arbeidsextensieve opdrachten op 2% van de aanneemsom vast te stellen.

Uit ervaringen bij andere Nederlandse gemeenten blijkt dat toepassing van Social Return bij Leveringen goed mogelijk is.

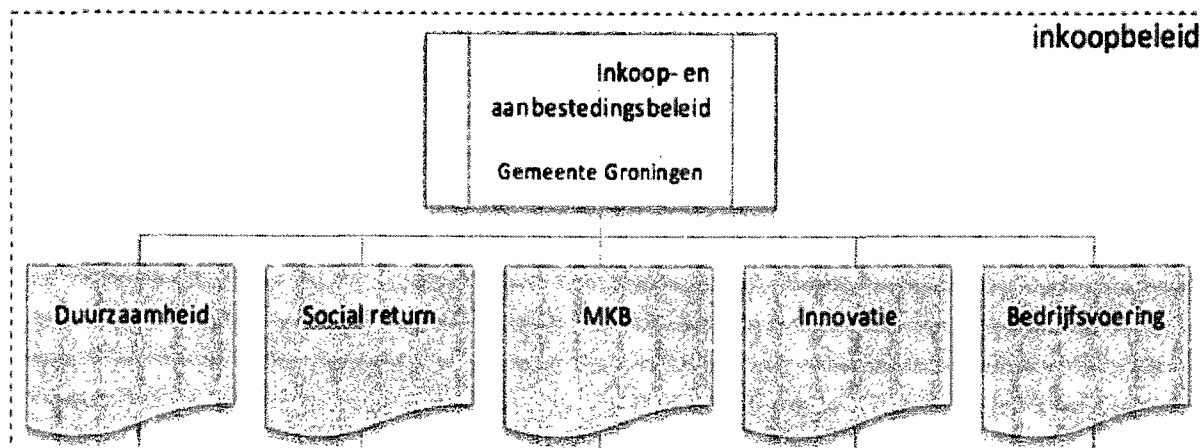
Ook biedt Social Return bij subsidieverstrekking kansen. In 2016 gaan we de mogelijkheden onderzoeken en waar mogelijk toepassen

Inhoud

Inleiding	3
Wat doen we met Social Return?	3
Borging van Social Return binnen de gemeente Groningen	4
Leeswijzer	4
I Resultaten 2012 - 2014.....	4
Plaatsingen in beeld.....	5
SSC Inkoop	6
Goede praktijkvoorbeelden.....	6
II Ontwikkelingen op het gebied van (regionale) samenwerking.....	7
Webbased monitoringsysteem.....	7
Samenwerking met andere opdrachtgevers	7
Duurzame projectsamenwerking	7
III Evaluatie van het beleid en de uitvoeringsregels.....	8
Drempelwaarden.....	8
Percentages Social Return	8
Social Return bij Leveringen	9
Proportionaliteit	9
Social Return bij subsidies	9
Conclusies	10
Collegebesluiten	11
VI Bijlagen	12
I: Menukaart	12
II: landelijke trend bij gemeenten van de drempelwaarden en percentages	13

Inleiding

Social Return is één van de instrumenten die de gemeente Groningen door middel van inkoop wil inzetten om haar sociale doelstellingen te realiseren (naast bijvoorbeeld duurzaamheid en het stimuleren van de lokale economie). Social Return is vooral een strategisch instrument om publiek-private samenwerking te organiseren. Door middel van Social Return wordt het inkoopvolume van de gemeente Groningen (430 miljoen euro; begroting 2015) verbonden aan sociale doelstellingen die de overheid nastreeft.



De interne opdrachtgever is verantwoordelijk om Social Return mee te nemen bij aanbestedingen en om de toepassing binnen de gemeente te stimuleren. De afstemming, invulling en het stimuleren van de toepassing van SR is een samenwerking tussen de interne opdrachtgever, Bureau Social return, SSC-Inkoop en de opdrachtnemers.

Wat doen we met Social Return?

Door de toepassing van Social Return wil de gemeente Groningen kansen bieden aan kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt. Via het inkoop- en aanbestedingsbeleid stimuleren wij dat opdrachtnemers een bijdrage leveren aan de gemeentelijke arbeidsmarktdoelstellingen. Op deze manier krijgen kandidaten die over geen of onvoldoende relevante werkervaring beschikken de kans om voor kortere of langere tijd bij een regulier bedrijf geplaatst te worden. Op het gebied van Social Return streven we de komende jaren het volgende doel na: het vergroten van de opbrengst van Social Return door met opdrachtnemers maatwerkafspraken te maken en door met opdrachtgevers Social Return meer en effectiever in te zetten. Zo dragen de gemeente Groningen en het bedrijfsleven samen bij aan een economisch en sociaal gezondere stad. Het bedrijfsleven versterkt hiermee tevens de eigen concurrentiepositie.

Doelstellingen voor de komende jaren

- Het vergroten van het aantal plaatsingen.
- Het vergroten van de toepassing van Social Return.

De strategieën voor het behalen van deze doelstellingen zijn geformuleerd in het nieuwe inkoop- en aanbestedingsbeleid.

Borging van Social Return binnen de gemeente Groningen

De toepassing van Social Return wordt geborgd door het SSC Inkoop via de implementatie van het nieuwe inkoopbeleid.

De uitvoer van Social Return wordt geborgd via het Bureau Social Return. Deze is als procesbegeleider verantwoordelijk voor:

- de beleidsontwikkeling voor Social Return,
- de ondersteuning aan inkopers (Gemeenten, Provincie, onderwijsinstellingen, Seaports en Inkoopplatform Groningen, e.d.),
- de advisering van betrokken interne afdelingen over hoe een bijdrage te leveren aan de participatie- en reïntegratiedoelstellingen,
- de advisering van de opdrachtnemer bij het invullen van Social Return,
- de coördinatie de vraag naar de toeleiders (onderwijs, UWV, Werk, SW) bij het werven van geschikt personeel (regionale arbeidsmarktbenadering),
- de advisering van bedrijven,
- de monitoring van de invulling van Social Return door opdrachtnemers.

Leeswijzer

Deze evaluatie bestaat uit drie onderdelen. We gaan in op de resultaten van het Social Returnbeleid in 2012, 2013 en 2014 (I); de actuele ontwikkelingen van Social Return binnen en buiten onze organisatie (II); en het beleid en de uitvoeringsregels van Social Return (III). Daarna volgen de conclusies en de collegebesluiten.

I Resultaten 2012 - 2014

In tabel 1 worden de doelstellingen voor Social Return en de realisatie daarvan over de jaren 2012, 2013 en 2014 weergegeven.

Tabel 1: Doelstelling en realisatie van het aantal plaatsingen Social Return in 2012, 2013, 2014.

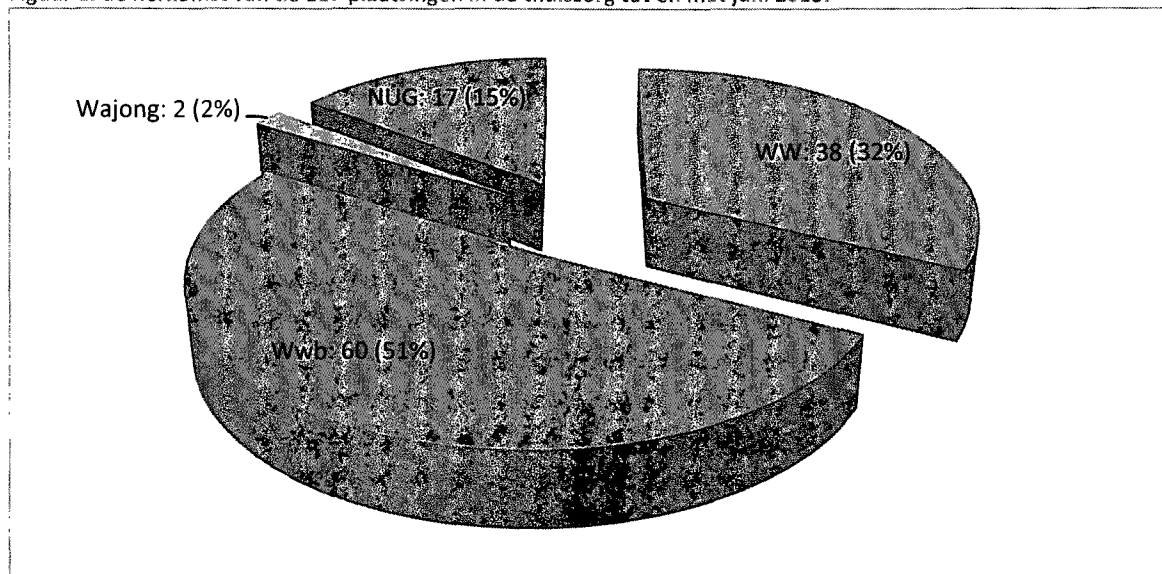
Jaar	Doelstelling	Realisatie
2012	800	1040
2013	880	1081
2014	400 – 500 ¹	1181

Over heel 2012 hebben we via de inkoop van Diensten en Werken in totaal zestien procent meer plaatsingen (banen, stages en werk/leerbanen) gerealiseerd ten opzichte van de 894 plaatsingen in 2011. In 2013 zijn er in totaal 1.081 plekken gerealiseerd in het kader van Social Return. In 2014 zijn er tegen de verwachtingen in 100 plaatsingen meer gerealiseerd dan in 2013.

In 2015 komt het aantal plaatsingen onder druk te staan door de bezuinigingen in de zorg. De voorgaande jaren hebben vijf gecontracteerde thuiszorgorganisaties 453 tot 651 kandidaten geplaatst. Die plaatsingen komen door de bezuinigingen grotendeels te vervallen. Ter illustratie: dit jaar zijn er 117 kandidaten geplaatst in de thuiszorg (zie figuur 1).

¹ De verwachting was dat er een flinke daling zou komen, omdat de plaatsingen in de thuiszorg door bezuinigingen zouden komen te vervallen. Die bezuinigingen zijn echter uitgesteld tot 2015.

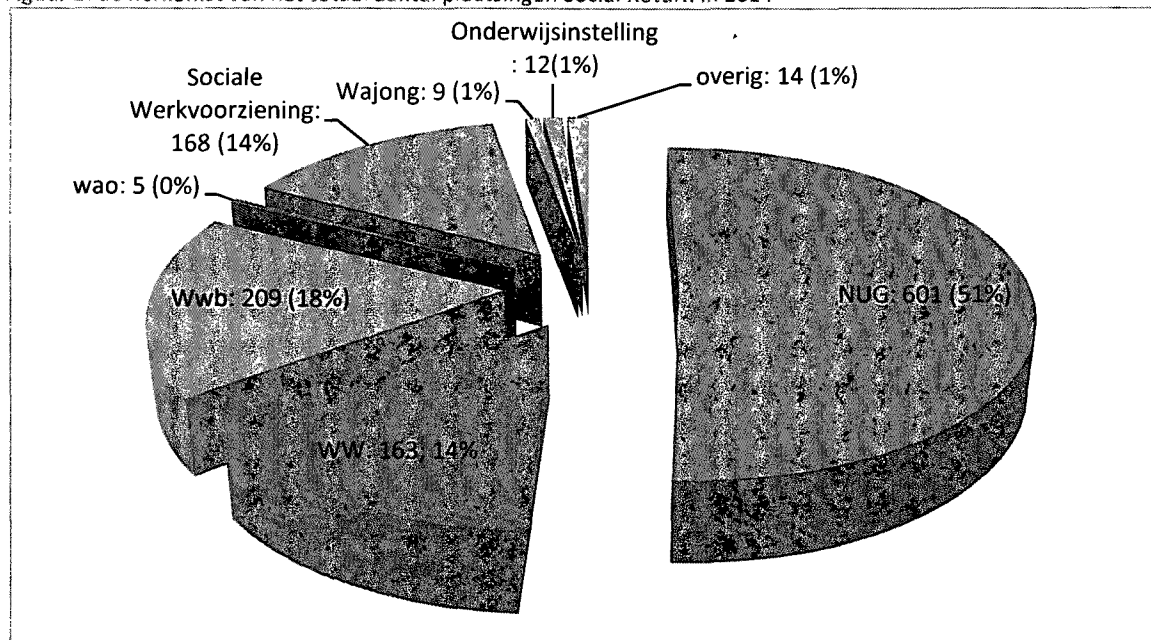
Figuur 1: de herkomst van de 117 plaatsingen in de thuiszorg tot en met juni 2015.



Plaatsingen in beeld

Het monitoringsbeleid is in de loop der jaren verbeterd. Het resultaat daarvan is dat we van het jaar 2014 een beter beeld hebben gekregen over de herkomst van de geplaatste kandidaten en onder welke categorie Social Return zij vallen. Hieronder zijn twee cirkeldiagrammen toegevoegd die dit nader toelichten. In de bijlage I is de 'menukaart' toegevoegd waarin alle categorieën worden beschreven.

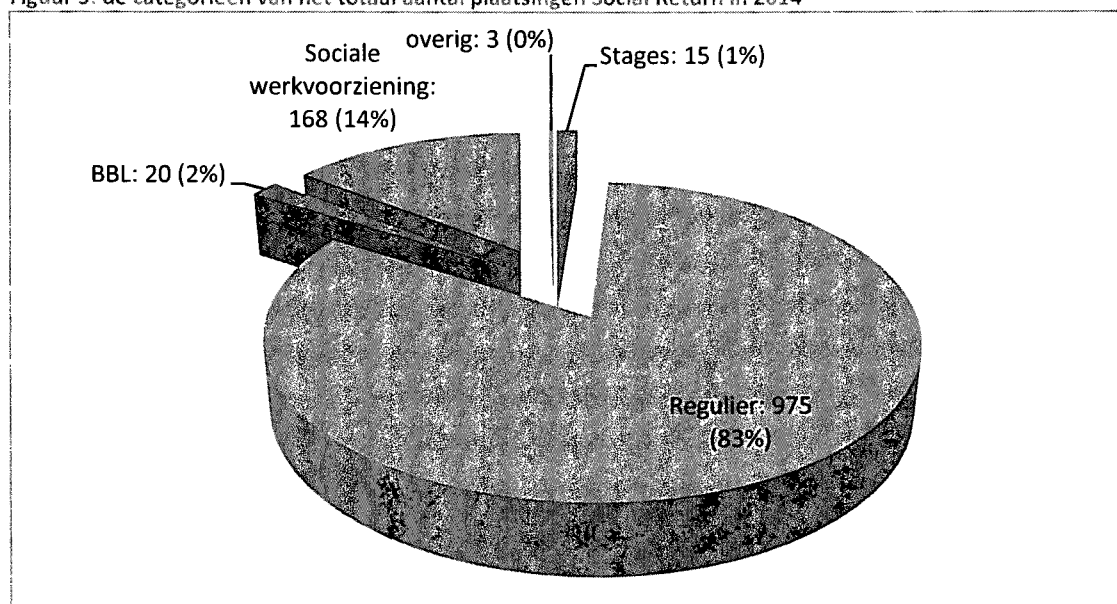
Figuur 2: de herkomst van het totaal aantal plaatsingen Social Return in 2014



Opvallend is dat er weinig kandidaten uit de Wajong worden geplaatst. De verklaring hiervoor ligt in het feit dat er extra op Wajongers wordt ingezet vanuit de Participatiewet (125.000 baanafsprakenbanen).

Niet uitkeringsgerechtigden (NUG'ers) vertegenwoordigen iets meer dan de helft van het aantal plaatsingen. 497 van deze groep komen voort uit plaatsingen in de thuiszorg.

Figuur 3: de categorieën van het totaal aantal plaatsingen Social Return in 2014



In de raadsvergadering van 1 juli 2015 is in een motie over Social Return meer aandacht gevraagd voor jongeren. Uit figuur 2 is af te lezen dat er twaalf kandidaten zijn geplaatst vanuit een onderwijsinstelling. Figuur 3 geeft aan dat er vijftien stages en twintig beroepsbegeleidende leerwegen zijn gerealiseerd. Hieruit blijkt dat er nog relatief weinig kansen worden gecreëerd door middel van het Social Returnbeleid van de gemeente Groningen. Het Bureau Social Return ziet kansen om in samenwerking met de ROC's meer aandacht te geven aan het plaatsen van jongeren via Social Return. Daar zal de komende jaren meer op worden ingezet.

SSC Inkoop

In 2014 zijn er in totaal zestig aanbestedingen gedaan boven de €50.000,- (exclusief BTW). Bij twintig van die aanbestedingen zijn afspraken gemaakt over Social Return. Dat is dus 33,33% van het totaal. Dit heeft met name te maken met de hoogte van de huidige drempelwaarden voor toepassing van Social Return.

Goede praktijkvoorbeelden

De gemeente Groningen heeft met verschillende partijen bijzondere afspraken gemaakt rondom Social Return. Zoals eerder is besproken zijn er successen behaald in de thuiszorg. Hieronder volgt nog een aantal goede voorbeelden.

Bij Cycloon wordt voor de aanbesteding 'post' al het werk verricht door mensen met een sw-indicatie. In 2014 zijn er 75 mensen vanuit iederz gedetacheerd.

In het contract met Randstad Nederland voor inleen flexibel personeel is een verplichting opgenomen dat Randstad 25 procent van de omzet op jaarbasis in zet op Social Return. In 2014 zijn er op dit contract 309 plaatsingen gerealiseerd wat gelijk is aan 29,30% van de omzet op jaarbasis.

Visschedijk voert de aanbesteding 'schoonmaak' van drie gemeentelijke panden uit. De schoonmaak wordt verricht door mensen uit de Social Returndoelgroep. Het personeel dat de panden schoonmaakt, is vanuit iederz bij Visschedijk gedetacheerd. Daarnaast zijn twaalf mensen met een SW-indicatie door Visschedijk in dienst genomen.

In opdracht van de gemeente Groningen bouwt Bam-infra de Sontbrug. Dat doen zij in een samenwerkingsverband met onder andere Rusthoven, de Sontbrug. Bij de uitvoering van Social Return werken Bureau Social Return en BAM intensief samen. Bij de Sontbrug dient BAM €340.000,- aan Social Return te realiseren, maar volgens onze monitoring wordt er €478.500 gerealiseerd. Dit is 141 procent van de verplichting! Bij het project hebben in totaal twintig kandidaten een reguliere baan gekregen (waarvan negen BBL-ers), en er zijn zeven hbo-stagiaires aan het werk. Het betreffen met name betontimmerlieden en metaalbewerkers. Tot slot zijn er werkzaamheden uitgevoerd door De Verbinding B.V. (een werkplaats voor doven en slechthorenden) en worden bij het groen SW-kandidaten ingezet.

II Ontwikkelingen op het gebied van (regionale) samenwerking

De vraag van de markt staat bij het Social Returnbeleid centraal. Opdrachtnemers vragen om uniformiteit van de uitvoeringsregels, snelle invulling van vacatures en één regionaal aanspreekpunt. Omwille van de continuïteit willen bedrijven kandidaten duurzaam plaatsen. Regionale samenwerking tussen gemeenten draagt hier aan bij. Voor gemeenten is die samenwerking van belang omdat er zo meer rendement op Social Return wordt behaald. Daarnaast versterkt het de onderlinge samenwerking in de arbeidsmarktregio (Werk in Zicht). Deze regionale samenwerking op het gebied van Social Return is een landelijke trend. De gemeente Groningen wil als centrumgemeente van de arbeidsmarktregio Groningen samenwerking faciliteren vanuit een regionaal coördinatiepunt Social Return.

Webbased monitoringsysteem

Op dit moment ontwikkelt het Bureau Social Return een webbased monitoringsysteem. Dat houdt in dat de rapportage, monitoring en verantwoording voor Social Return online plaatsvindt. Het Bureau Social Return wil opdrachtnemers hiermee faciliteren, zodat zij eenvoudig hun activiteiten kunnen rapporteren en verantwoorden. Onze doelstelling is om de monitoring goedkoper, efficiënter en nauwkeuriger te maken. Het systeem wordt een dienst waar andere gemeenten of instellingen gebruik van kunnen maken.

Samenwerking met andere opdrachtgevers

Dit coördinatiepunt kan ook diensten leveren voor andere organisaties. Het Bureau Social Return voert het Social Returnbeleid al uit voor de provincie Groningen en Groningen Seaports. Er is contact met het Inkoop Platform Groningen (IPG) over mogelijke samenwerking. Op dit moment draait er een pilot met de Hanzehogeschool, één van de leden van het IPG. Deze samenwerking is gericht op hoe inkoopuitgaven concreet kunnen bijdragen aan MVO-ambities van deze organisaties.

Duurzame projectsamenwerking

Grote projecten vragen om een gecoördineerde aanpak met marktpartijen en het onderwijs. Deze projecten bieden veel kansen aan jongeren en kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt, maar ze zijn ook groot en complex. De focus ligt bij deze project op een regionale aanpak: kandidaten, leerlingen en bedrijven komen uit de regio.

Ringwegacademie

Op dit moment loopt de aanbesteding voor de gunning van de Zuidelijke Ringweg door Rijkswaterstaat. Hierin wordt in ieder geval een som van vijf miljoen euro Social Return opgenomen. Dit project leent zich om extra aandacht te schenken aan de opleiding van de jeugd. Daarom hebben Bureau Social Return (gemeente Groningen), Alfacollege, Noorderpoort College en Terra de handen ineengeslagen en de Ringwegacademie geïnitieerd. De Ringwegacademie zet in op het creëren van 200 leerwerkplekken, bestaande uit BBL, stages en traineeships door middel van Social Return. Daarnaast zet de academie in op arbeidsplaatsen voor langdurig werklozen.

Vanuit de Ringwegacademie worden leerlingen en geschoolde kandidaten geleverd waaruit de opdrachtnemer kan kiezen. De onderwijsinstellingen passen waar gewenst hun onderwijsplanning aan op de planning van de opdrachtnemer. Het Bureau Social Return is het coördinatiepunt en doet de monitoring.

Social Return Aardbevingsschadeherstel

Via drie kanalen wordt de toepassing van Social Return bij de aardbevingsschadeherstel geborgd.

Bouwplaats Noord: Vanuit Centrum Veilig Wonen, Bouwend Nederland, EPI-kenniscentrum, Provincie Groningen, Eemsdelta en ISD Noordoost is een samenwerkingsverband opgericht genaamd Bouwplaats Noord. Hierin wordt voor de komende jaren de instroom van nieuwe kandidaten voor schadeherstel gefaciliteerd, inclusief een Social Return voorwaarde voor de opdrachtnemers. Vanuit onze regionale samenwerking 'Werk in Zicht' is het Bureau Social Return ook aangesloten.

Nationaal Coördinator Aardbevingen Groningen: Via de kwartiermakers is de gemeente Groningen aangesloten bij de ontwikkelingen van deze Rijksdienst en is Social Return een thema.

Samenwerking gemeente en woningbouwverenigingen: In het aardbevingsherstel en bij de verduurzaming van het woningaanbod wordt Social Return ook meegenomen.

III Evaluatie van het beleid en de uitvoeringsregels

Drempelwaarden

In 2012 heeft de Raad de eerste evaluatie besproken en besloten de drempelwaarden te verlagen naar 500 duizend euro voor Diensten en 1 miljoen euro voor Werken. In de praktijk worden al bij veel lagere bedragen Social Return toegepast. Lagere drempelbedragen ten aanzien van de toepassing van Social Return sluiten meer aan bij de dagelijkse praktijk van het aanbestedingsbeleid van de gemeente Groningen.

Uit de landelijke trend is te zien dat de meeste gemeenten voor de toepassing van Social Return de Europese aanbestedingsgrens voor Diensten en Leveringen van €207.000,- hanteren als algemene grens voor Leveringen, Diensten en Werken (zie bijlage II).

Percentages Social Return

Het in te vullen bedrag voor Social Return wordt bepaald door een bepaald percentage van de aanneemsom of loonsom te nemen. Op dit moment gelden daarvoor de volgende beleidsregels: Bedraagt de loonsom meer dan 30% van de aanneemsom, dan is er sprake van arbeidsintensief werk

en rekenen we 5% van de aanneemsom. Echter, als de loonsom van de opdracht minder dan 30% van de aanneemsom bedraagt, dan is er sprake van arbeidsextensief werk en wordt er 7% van de loonsom gerekend.

Het bepalen van het bedrag voor Social Return aan de hand van een percentage van de loonsom levert echter problemen op in uitvoering. De loonsom van een opdracht is namelijk voorafgaand aan de gunning vaak niet inzichtelijk en/of transparant bij betrokken partijen. Ook zal de loonsom per leverancier verschillen hetgeen tot ongelijkheid kan leiden met betrekking tot de hoogte van de Social Returnverplichting.

De landelijke trend laat zien dat er wordt gekozen voor een percentage van de aanneemsom. In bijlage II is te zien dat veel gemeenten in Nederland (om vergelijkbare redenen) van 7% van de loonsom bij arbeidsextensief werk zijn overgestapt naar de 2% of 5% van de aanneemsom.

Social Return bij Leveringen

De gemeente Groningen past tot op heden geen Social Return toe bij Leveringen, terwijl dat heel goed mogelijk is. Veel gemeenten in Nederland passen al Social Return toe bij Leveringen (zie bijlage II).

Proportionaliteit

Bij alle aanbestedingen wordt er gekeken of de eis voor Social Return proportioneel is. Waar nodig wordt maatwerk geleverd. Een goed voorbeeld is de aanbesteding in de zorg. De zorgsector staat door de decentralisatie onder grote druk en een goede invulling van de decentralisaties vereist veel tijd. In de contracten van de aanbieders van de WMO is Social Return daarom op een andere manier opgenomen dan normaal. Waar we normaal kiezen voor vijf procent of twee procent is voor deze aanbieders gekozen voor een 'inspanningsverplichting'. Een verplichting die onderdeel uitmaakt van het contract en de periodieke contractevaluatie. Geheel vrijblijvend is Social Return in de WMO dus niet. Een ander voorbeeld is het gemeentelijk schoonmaakcontract waarbij meer dan zestig procent Social Return is gerealiseerd.

Bij Leveringen - waarbij de is de loonsom erg laag kan zijn - wordt met extra aandacht gekeken of Social Return op proportionele wijze kan worden toegepast. Daar waar nodig wordt maatwerk geleverd op basis van bijvoorbeeld marktconsultatie.

Social Return bij subsidies

De gemeente Groningen past tot op heden ook geen Social Return toe bij subsidieverstrekking. Bij het verstrekken van subsidies zou van de gesubsidieerde partijen gevraagd kunnen worden om Social Return toe te passen. Dit stimuleert instellingen om na te denken over hun rol in de participatiesamenleving en daar ook invulling aan te geven. Door de huidige bezuiniging op het sociaal domein zal pas in 2016 gekeken worden naar de mogelijke toepasbaarheid van Social Return.

Conclusies

Toepassing van Social Return heeft in de periode 2012 - 2014 geleid tot meer plaatsingen voor kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt. Op basis van de resultaten van 2014 kunnen we concluderen dat er op dit moment nog relatief weinig plaatsingen voor jongeren worden gerealiseerd ten opzichte van het totaal aantal plaatsingen. Hier wordt de komende jaren extra op ingezet door dit onder de aandacht te brengen onder opdrachtnemers en samen te werken met onderwijsinstellingen.

Door de bezuinigingen in de zorg gaat het aantal plaatsingen in 2015 vermoedelijk tijdelijk afnemen. Deze afname verwachten we op te vangen door verlaging van drempelbedragen, intensivering van de regionale samenwerking (Ringwegacademie en Aardbevingsdossier) en dienstverlening voor derden (IPG). Vooral vanuit de Ringwegacademie verwachten we meer stages en BBL-plekken te creëren voor jongeren.

Samenwerken is van belang om een vraaggerichte aanpak in de arbeidsmarktregio te realiseren en het rendement op Social Return te verhogen. Deze samenwerking richt zich op het realiseren van uniforme uitvoeringsregels, één aanspreekpunt en regionale invulling van vacatures.

De huidige drempelwaarden zijn vastgesteld op €500.000,- voor Diensten en €1.000.000,- voor werken. Er zijn twee redenen om de drempelwaarde voor toepassing van Social Return bij Leveringen, Diensten en Werken aan te passen aan de Europese aanbestedingsgrens voor Diensten en Leveringen (€207.000,-). Deze drempelwaarde sluit beter aan bij de uitvoering in de praktijk en bij de regionale (en landelijke) trend.

Bij het bepalen van het bedrag voor Social Return bij arbeidsextensief opdrachten, wordt in het huidige beleid 7% van de loonsom genomen, maar dit levert in de praktijk problemen op. De loonsom van een opdracht is namelijk voorafgaand aan de gunning vaak niet inzichtelijk en/of transparant bij betrokken partijen. Een alternatief is om het percentage bij arbeidsextensieve opdrachten op 2% van de aanneemsom vast te stellen.

Uit ervaringen bij andere Nederlandse gemeenten blijkt dat toepassing van Social Return bij Leveringen goed mogelijk is.

Social Return bij subsidieverstrekking biedt kansen. In 2016 gaan we de mogelijkheden onderzoeken en waar mogelijk toepassen.

Collegebesluiten

Het college besluit naar aanleiding van de evaluatie:

1. Verlaging van drempelwaarden

Social Return bij alle aanbestedingen met een opdrachtwaarde gelijk aan of groter dan de Europese drempelwaarde voor Levering en Diensten toe te passen (€207.000,-). Dit ongeacht of de opdracht betrekking heeft op Diensten, Leveringen of Werken.

2. Maatwerk bij aanbestedingen onder de Europese drempelwaarde

Bij aanbestedingen onder de Europese drempelwaarde voor Leveringen en Diensten wordt per aanbesteding gekeken of Social Return kan worden toegepast.

3. Arbeidsextensieve opdrachten

Het percentage voor arbeidsextensieve opdrachten vast te stellen op 2% van de aanneemsom, met inachtneming van het proportionaliteitsbeginsel en met ruimte voor maatwerk. Bij arbeidsintensieve opdrachten blijft 5% van de aanneemsom gehandhaafd.

4. Social Return bij Leveringen

Social Return waar mogelijk toe te passen bij Leveringen. Hierbij wordt een percentage van 2% aanneemsom gehanteerd, met inachtneming van het proportionaliteitsbeginsel en met ruimte voor maatwerk.

5. Social return bij subsidieverstrekking

De toepassing van Social Return bij subsidieverstrekking te onderzoeken en daar waar mogelijk toe te passen.

VI Bijlagen

I: Menukaart

Direct in dienst of Indirect dienstverband	Vanaf € 25.000 / jaar	Fulltime/parttime Wettelijk of cao brutoloon plus directe werkgeverslasten. Detachering of via uitzendbureau
Overige doelgroepen		
Scholing	Max. € 2.500 per nieuwe medewerker	Mogelijk tot 3 maanden voorafgaand aan dienstverband
VMBO stage	Max. € 200 / maand	BOL stage (geen snuffel of oriëntatiestage)
MBO stage	Max. € 300 / maand	BOL stage
HBO stage	Max. € 500 / maand	Afstudeerstage
WO stage	Max € 750 / maand	Practicum
Begeleiding tijdens stage, BBL of proefplaatsing met behoud van uitkering	Max 15 uur / week à € 10 p.p.	BPV contract (stage en BBL) of inwerkprogramma
BBL	Vanaf € 5.000 / jaar	Fulltime/parttime Wettelijk of cao brutoloon van 22-jarige + directe werkgeverslasten

Toelichting van de afkortingen:

BOL = beroeps opleidende leerweg

(Bij een BOL-opleiding gaat de deelnemer voor het grootste deel van de tijd naar school. Daarnaast brengt hij/zij 20 tot 40 weken werkend en lerend door in een bedrijf. De stage is een wezenlijk onderdeel van de opleiding. De deelnemer bewijst dat hij/zij het in de praktijk kan toepassen wat tijdens de opleiding is geleerd én in staat is nieuwe vaardigheden aan te leren. We spreken dan ook officieel van beroepspraktijkvorming).

BBL = beroeps begeleidende leerweg (opleiding en werken)

Bij een BBL-opleiding heeft de deelnemer een baan van minstens 20 uur per week, en leert hij/zij het beroep dus voor een belangrijk deel in de praktijk. Daarnaast gaat de deelnemer één dag of een middag en een avond in de week voor de theorielessen naar school. Ook als de deelnemer al een tijd van school af is en werkt, kan hij/zij aan een BBL-opleiding beginnen

BPV = beroeps praktijk vorming

II: landelijke trend bij gemeenten van de drempelwaarden en percentages

Tabel 1: Overzicht van drempelwaarden en percentages bij Social Return

Gemeente N=25	Drempelwaarde			Percentages	
	Leveringen	Diensten	Werken	Arbeids- extensief	Arbeids- intensief
Aa en Hunze	€200.000,-	€200.000,-	€200.000,-	2%	5%
Amersfoort ²	€100.000,-	€100.000,-	€100.000,-	5%	5%
Amsterdam ³	€207.000,-	€207.000,-	€207.000,-	2%	5%
Assen	€200.000,-	€200.000,-	€200.000,-	2%	5%
Bedum ⁴	€207.000,-	€207.000,-	€207.000,-	-	-
Delfzijl ⁵	€250.000,-	€250.000,-	€250.000,-		
De Marne ⁶	€207.000,-	€207.000,-	€207.000,-	5%	5%
Den Bosch ⁷	€207.000,-	€207.000,-	€207.000,-	2%	5%
Den Haag ⁸	€207.000,-	€207.000,-	€207.000,-	2%	5%
Eindhoven ⁹	€75.000,-	€75.000,-	€75.000,-	2% / 5%*	5%
Enschede ¹⁰	€100.000,-	€100.000,-	€100.000,-	5%	5%
Groningen	n.v.t.	€500.000,-	€1000.000,-	7%*	5%
Haarlem ¹¹	€200.000,-	€100.000,-	€100.000,-	5%	5%
Helmond ¹²	€50.000,-	€50.000,-	€50.000,-	5%-50%	5%-50%
Korendijk	€50.000,-	€50.000,-	€50.000,-	5%	5%
Leeuwarden ¹³	€100.000,-	€100.000,-	€250.000,-	7%*	5%
Leiden ¹⁴	€100.000,-	€100.000,-	€100.000,-	2%	5%
Lelystad ¹⁵	€200.000,-	€200.000,-	€200.000,-	5%	5%
Maastricht ¹⁶	€100.000,-	€100.000,-	€100.000,-	?	?
Purmerend ¹⁷	€200.000,-	€200.000,-	€200.000,-	5%	5%
Rotterdam ^{18,19}	€15.000,-	€15.000,-	€15.000,-	5%	5%
Tynaarlo	€200.000,-	€200.000,-	€200.000,-	2%	5%
Utrecht ^{20,21}	?	€225.000,-	€225.000,-	7%*	5%
Winsum ²²	€207.000,-	€207.000,-	€207.000,-	-	-
Zuidhorn ^{23**}	€25.000,-	€25.000,-	€50.000,-	5%	5%

* = percentage van loonsom in plaats van aanneemsom; ** = leek, Grootegast, Marum

² <http://www.amersfoort.nl/socialreturn.html>

³ <https://www.amsterdam.nl/ondernemen/inkoop-aanbesteden/social-return/social-return-0/>

⁴ Gemeente Bedum. (2013). Inkoop en aanbestedingsbeleid Gemeente Bedum.

⁵ Gemeente Delfzijl. (2011). Inkoop- en aanbestedingsbeleid "samenwerkende gemeenten".

⁶ Gemeente De Marne. (2013). Uitvoeringsregels social return.

⁷ <https://www.s->

[hertogenbosch.nl/fileadmin/Website/Stad_bestuur/Bestuur/Verordeningen_beleid/Aanbesteden/Uitvoeringsregels Social Return maart 2014.pdf](http://hertogenbosch.nl/fileadmin/Website/Stad_bestuur/Bestuur/Verordeningen_beleid/Aanbesteden/Uitvoeringsregels_Social_Return_maart_2014.pdf)

⁸ <http://www.denhaag.nl/home/bewoners/to/Regeling-Social-Return-Den-Haag-1.htm>

⁹ <http://eindhoven.notudoc.nl/cgi-bin/showdoc.cgi?action=view/id=455759/type=pdf>

¹⁰ http://ondernemen.enschede.nl/Producten/Sociaal-maatschappelijke_uitgangspunten/return/

¹¹ http://www.samenvoorelkaar.nl/wp-content/uploads/2014/09/protocol-social_return-Haarlem.pdf

¹² <http://www.helmond.nl/internet/inkoop/Inkoop-en-aanbestedingen-Duurzaam-inkopen-er-Social-Return/Wat-is-Social-Return>

¹³ <http://www.leeuwarden.nl/socialreturn>

¹⁴ Gemeente Leiden. (2015). Social Return bij inkoop en aanbesteding gemeente Leiden 2015.

¹⁵ <http://www.lelystad.nl/Documenten/Ondernemen/Aanbestedingen%20overig/Inkoopbeleid%202013-2015.pdf>

¹⁶ <http://www.podium24.nl/socialreturn/aanbestedingen-1>

¹⁷ http://purmerend.nl/sites/home/files/attachments/2011/algemene%20pagina's/notitie_sociaal_rendement_gemeente_purmerend.pdf

¹⁸ <https://www.nevi.nl/sites/default/files/pictures/NEVI%20symposium%2026-11->

<2013/Social%20return%20invullen%20hoe%20doe%20je%20dat.pdf>

¹⁹ <http://wsprijnmond.nl/social-return/>

²⁰ [http://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/xhtmloutput/historie/Utrecht%20\(Utr\)/69650/69650_1.html](http://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/xhtmloutput/historie/Utrecht%20(Utr)/69650/69650_1.html)

²¹ https://www.utrecht.nl/images/DMO/Werk_en_Inkomen/Folders/Formulieren_2013/ProtocolSocialReturn.pdf

²² http://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/xhtmloutput/Historie/Winsum/310102/310102_1.html

²³ Gemeente Leek, Marum, Grootegast, Zuidhorn. (2013) Inkoop_ en_aanbestedingsbeleid_westerkwartier