

# Social Return

*Regionaal plan van aanpak voor de implementatie van Social Return bij (regionale) aanbestedingen*



## DOCUMENTBESCHRIJVING

<b>Auteur</b>	Regionale Werkgroep Social Return
<b>Versie</b>	Definitief
<b>Datum</b>	9 maart 2013
<b>Registrnr.</b>	13.0000082 (Corsa, Regiokantoor)

## INHOUD

HOOFDSTUK 1	INLEIDING .....	3
1.1	Achtergrond en leeswijzer .....	3
1.2	Verlangde uitkomst van SR.....	3
1.3	Doelgroep.....	4
HOOFDSTUK 2	DE METHODE .....	5
2.1	Achtergrond .....	5
2.2	Korte beschrijving van de Bouwblokken Methode.....	5
2.3	Nederlands Centrum voor Overheidsdiensten (NCOD).....	6
2.4	Wijze van invoering Bouwblokken .....	6
HOOFDSTUK 3	WIJZE VAN IMPLEMENTATIE.....	7
3.1	Strategie .....	7
3.2	De Social Return Officer (SRO).....	7
3.3	Matchproces.....	7
3.4	Betrokken partijen .....	8
3.5	Draagvlak en communicatie.....	9
3.6	Externe afhankelijkheden.....	9
3.7	Aandachtpunten in de uitvoering .....	10
3.8	Activiteiten en proces.....	10
3.9	Budget .....	11

# HOOFDSTUK 1 INLEIDING

---

## 1.1 Achtergrond en leeswijzer

In het regionaal afgestemde inkoopbeleid in Gooi en Vechtstreek is Social Return (SR) als onderdeel van Duurzaamheid opgenomen. Duurzaam inkopen betekent dat in elke fase van het inkoopproces eisen worden gesteld op het gebied van Milieucriteria, (internationale) Sociale voorwaarden en Social Return. Het resultaat daarvan, en daarmee van het totale inkoopproces van de gemeenten in Gooi en Vechtstreek, moet zijn dat gemeenten in 2015 voor 100% duurzaam inkopen. Hierbij is het dan ook een goede ontwikkeling dat steeds meer ondernemers bereid zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid te nemen voor kwetsbare doelgroepen en mensen met een beperking in dienst willen nemen. In dat thema past ook 'social return' bij inkoop van diensten, werken en leveringen door gemeenten. Met opdrachtnemers worden bij inkoop en aanbestedingen afspraken gemaakt over onder meer arbeidsplaatsen, leerwerkplekken en stageplekken voor kwetsbare doelgroepen.

Alhoewel mogelijkheden voor Social Return al zijn opgenomen in het regionale inkoopbeleid, wordt het nog onvoldoende toegepast omdat nu nog enerzijds sturing hierop ontbreekt en anderzijds de invulling niet flexibel genoeg is. Door in het regionale inkoopbeleid Social Return te implementeren door middel van de 'Bouwblokken methode', wordt de sturing makkelijker en wordt het voor de opdrachtnemer duidelijker wat kan en wat van hem/haar verwacht wordt.

In dit eerste inleidende hoofdstuk wordt de context van implementatie van Social Return duidelijk. In hoofdstuk 2 wordt beschreven wat er concreet geïmplementeerd gaat worden en wat de Bouwblokken methode inhoudt. De wijze waarop, met bijbehorende aandachtspunten en voorwaarden, staat in het derde hoofdstuk.

## 1.2 Verlangde uitkomst van SR

- Uitbreiden en intensiveren werkgeversnetwerk en contact tussen gemeenten en werkgevers
- Sociaal Rendement halen uit het inkoopproces
- Creëren van werkgelegenheid
- Verbetering van de arbeidspositie van mensen met een afstand van de arbeidsmarkt
- Economisch voordeel: bezuiniging op uitkeringen en/of SW bedrijven helpen om inkomsten te genereren.
- Verbeteren imago van de gemeente door Social Return onderdeel te maken van Duurzaam inkopen

Met Social Return zorgt de gemeente er voor dat elke investering (inkoop/aanbesteding) die de gemeente doet naast het 'gewone' rendement, ook bij voorkeur een concrete sociale winst oplevert.

Met de implementatie van SR wordt beoogd de regiobrede sociale doelstellingen te realiseren. Zoals landelijk geldt ook in Gooi en Vechtstreek dat alle mensen, met of zonder beperking, als volwaardige burgers mee kunnen doen aan de samenleving. Bij voorkeur via een reguliere baan, maar als dat (nog) een brug te ver is, door op een andere manier te participeren in de samenleving.

Door ervoor te zorgen dat de mogelijkheden van SR regiobreed bekend zijn en door het een integraal onderdeel te maken van het inkoop- en aanbestedingsproces, wordt beoogd een bijdrage te leveren aan het creëren van werkgelegenheid voor de doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Een zeker net zo belangrijk doel is om een goede (langdurige) samenwerking met regionale bedrijven aan te gaan.

De beïnvloedbare inkoopkracht binnen de regio is groot. Deze inkoopkracht kan effectiever en efficiënter benut worden door het toepassen van SR. SR vergroot de arbeidspositie en zelfstandigheid van werkzoekenden en resulteert in arbeidsplaatsen, leerwerkplaatsen, werkervaringsplaatsen en opleidingen bij werkgevers. Dit kan leiden tot betaald werk of een stap richting betaald werk, wat zorgt voor een besparing op de uitkeringskosten en andere sociale voorzieningen.

Hiernaast biedt SR een kans om samenwerking met diverse werkgevers binnen het regionale werkgeversnetwerk te intensiveren en te verbreden. Door bezuinigingen op re-integratiebudgetten wordt er minder gebruik gemaakt van tussenpersonen en kan SR gebruikt worden om directe contacten met werkgevers uit te bouwen en te benutten.

Tot slot biedt het voor werkgevers naast economisch rendement ook een maatschappelijk rendement. Veel ondernemers hebben tot doel maatschappelijk verantwoord te ondernemen en SR biedt hen deze mogelijkheid.

#### *Doel document*

Dit document geeft aan op welke wijze de invoering van Social Return bij regionale aanbestedingen in Gooi en Vechtstreek wordt gerealiseerd. Na invoering bij regionale aanbestedingen wordt Social Return op structurele wijze geborgd. Regiogemeenten<sup>1</sup> kunnen er voor kiezen om deze regionale aanpak over te nemen t.b.v. lokale aanbestedingen, maar dit is niet het primaire doel van dit document.

### **1.3 Doelgroep**

#### *Doelgroep document*

Dit document is bestemd voor alle betrokkenen m.b.t. inkoop binnen de tien regiogemeenten in Gooi en Vechtstreek, zowel bestuurlijk als ambtelijk.

#### *Doelgroep Social Return bij Bouwblokken methode*

Werkzoekenden die vallen onder één, of meerdere, van de in 2.5 genoemde bouwblokken. Dit zijn WWB, WW, WIA/WAO, Wajong, 55+, WSW en werkzoekenden die d.m.v. een BBL of BOL traject ingezet worden. Tot slot kunnen ook doelgroepen van MVO activiteiten (ouderen, gehandicapten etc.) tot de bredere Social Return doelgroep gerekend worden.

---

<sup>1</sup> Hilversum, Huizen, Blaricum, Bussum, Laren, Muiden, Naarden, Weesp en Wijdemeren. Eemnes behoort hier officieel niet toe, maar behoort wel tot de Sociale Dienst HBEL en wordt in dit document ook gezien als regiogemeente.

## HOOFDSTUK 2 DE METHODE

Er zijn verschillende manieren om Social Return te implementeren. Zoals in 1.1 al is aangegeven wordt dit in Gooi en Vechtstreek d.m.v. de Bouwblokken methode gedaan. In dit hoofdstuk wordt beschreven wat deze methode inhoudt.

### 2.1 Achtergrond

Van oktober 2012 tot half maart 2013 is er wekelijks een regionale werkgroep Social Return bijeen gekomen. Deze werkgroep bestond uit afgevaardigden van gemeenten met een sociale dienst, en indien de agenda hier om vroeg werd deze uitgebreid met de regionale inkoopcoördinator. De werkgroep heeft zich gebogen over een praktisch toepasbare vorm van SR binnen (regionale) aanbestedingen. In het land zijn er veelal drie bekende aanpakken voor Social Return. Dit zijn de PSO ladder van TNO, de Social Return Prestatieladder van Vernieuwing Bouw en de “Amersfoortse” Bouwblokken methode van NCOD. Op 12 december 2012 heeft de werkgroep een advies uitgebracht aan de wethouders sociale zaken van alle regiogemeenten. Dit advies luidde als volgt:

#### **Advies van de regionale werkgroep Social Return is om Social Return regionaal te implementeren d.m.v. de Bouwblokken Methode**

*De “Amersfoortse” bouwblokken methode, is ontwikkeld vanuit het contact met werkgevers en is gericht op het bereiken van resultaat. Alhoewel er weinig jurisprudentie is omtrent het gebruik van Social Return is dit de aanpak zonder grote juridische risico's. De methode biedt daarnaast ook een in de praktijk getoetste aanpak voor implementatie. Hiernaast zijn er landelijk nog twee andere bekende aanpakken voor Social Return; de PSO ladder en de Prestatieladder.*

*De PSO ladder en de Prestatieladder hebben weinig tot geen draagvlak onder werkgevers, ook zijn de resultaten tot op heden teleurstellend. Beide ladders bevoordelen grote landelijke partijen die relatief veel eenvoudiger aan hun verplichtingen kunnen voldoen. Hiermee wordt de onwenselijke situatie gecreëerd dat het Artikel aangaande Social Return in een aanbesteding ook van invloed is op andere criteria in de aanbesteding (bijv. een gemeente wil graag een kans geven aan de kleinere lokale ondernemers en verlaagt de omzet-eis in een aanbesteding en door juist het Social Return artikel zouden de grotere werkgevers een voordeel krijgen). Voor beide ladders geldt dat een individuele gemeente geen directe invloed meer heeft op de resultaten, het overhandigen van het certificaat / keurmerk is voldoende.*

*Zowel de PSO Ladder als de Prestatieladder hebben duidelijk juridische bezwaren, De PSO ladder kan (beperkt) worden gebruikt bij Europese Aanbestedingen en het gebruik van Social Return als gunningscriterium wordt gezien als een juridisch risico. Daarnaast bieden beide ladders geen handreikingen voor een concrete implementatie.*

Alle aanwezige wethouders bij de regionale werkconferentie sociale zaken van 12 dec jl. onderstreepten het belang van een gezamenlijke aanpak van SR en waren enthousiast over implementatie d.m.v. de Bouwblokken Methode.

### 2.2 Korte beschrijving van de Bouwblokken Methode

Kenmerkend voor de bouwblokken-aanpak is de structuur waarbij bouwblokken met een transparante waardebeoordeling op maat kunnen worden gestapeld tot de gewenste SR-verplichting. De insteek van de bouwblokken-aanpak is niet gericht op het uitplaatsen van bijstandsgerechtigden, maar om vanuit een creatieve dialoog een duurzame en succesvolle relatie met een werkgever op te bouwen.

De opdrachtnemer kan zelf, in samenspraak met de Social Return Officer (SRO), de verschillende SR-inspanningen combineren in een voor hem/haar optimale mix. De opdrachtnemer weet vooraf welke waarde aan de verschillende inspanningen wordt toegekend. Deze inspanningen hoeven niet per definitie gerealiseerd te worden in het aangenomen werk. Dit mag ook op een andere plek binnen het bedrijf gedaan worden, of zelfs bij een toeleverancier.

Voor de invulling van SR kan een opdrachtnemer uitkeringsgerechtigden in dienst nemen. Daarnaast kan ook gedacht worden van BBL-trajecten en BOL-stages. Behoren deze inspanningen niet tot de mogelijkheden van de opdrachtnemer, dan mag deze ook met alternatieve MVO-activiteiten komen. De opdrachtnemer weet vooraf welke waarde aan de verschillende inspanningen wordt toegekend. Opdrachtnemers ontvangen bij de aanbestedingdocumenten een tabel met daarin de inspanningswaarde. Na gunning ontvangt de opdrachtnemer de definitieve actuele tabel die gehanteerd wordt. Deze tabel wordt jaarlijks geactualiseerd door het NCOD. In Gooi en Vechtstreek wordt de geactualiseerde tabel van het NCOD overgenomen. (NCOD, Implementatieplan Social Return; november 2012).

### **2.3 Nederlands Centrum voor Overheidsdiensten (NCOD)**

Het NCOD is een dienstverleningsorganisatie dat wil bijdragen aan een goed functionerend openbaar bestuur en dienstverlenende sector. Dit doen zij door middel van een resultaatgerichte werkwijze bij overheidsdiensten en dienstverlenende organisaties.

Het NCOD heeft de bouwblokken methode ontwikkeld en heeft deze eerst geïmplementeerd bij de gemeente Zeist en daarna bij de gemeente Amersfoort. Eind 2012 is de gemeente Hilversum met hen in contact getreden en is er een implementatieplan voor Social Return ontwikkeld voor lokale aanbestedingen in Hilversum. Dit implementatieplan bevat o.a. een concept bestektekst voor de inkoopvoorwaarden en er worden stappen in genoemd voor een juiste inrichting van SR in Hilversum. Dit regionale plan van aanpak is grotendeels gebaseerd op het lokale plan in Hilversum.

### **2.4 Wijze van invoering Bouwblokken**

#### *Toepassing SR*

Regiobreed zal op alle aanbestedingen SR worden toegepast. SR zal dus op zowel Diensten, Werken en Leveringen van toepassing zijn. Voorwaarde voor een brede toepasbaarheid is dat er een breed scala aan bouwblokken daadwerkelijk geïmplementeerd is, anders kan een leverancier zich beroepen op proportionaliteit.

#### *Grensbedrag*

Bij kleine aanbestedingen is het rendement van SR relatief laag, terwijl die inspanningen ongeveer gelijk zijn aan die van grote aanbestedingen. In Gooi en Vechtstreek wordt 200.000 euro gehanteerd als ondergrens om SR verplicht in de aanbesteding op te nemen. Indien een opdracht onder dit bedrag zich goed leent voor SR, kan dit alsnog worden opgenomen.

#### *SR vorm*

In de regio wordt 5% van de totaal gefactureerde som besteed aan SR. Uit de praktijk in Amersfoort blijkt dat dit percentage vaak ruimschoots overtroffen wordt. Hiernaast wordt er geen onderscheid gemaakt in loon- en materiaalkosten, aangezien dit praktisch zeer lastig uit te voeren is en leidt tot een lager rendement van SR.

#### *Hanteren bonussen/sancties*

Bij het niet voldoen van de 5% Social Return eis worden er in Gooi en Vechtstreek geen sancties opgelegd aan de opdrachtnemer. Er wordt er van uitgegaan dat als de opdrachtnemer niet aan de eis voldoet deze zichzelf uit de markt zal prijzen bij een eventuele toekomstige aanbesteding. Indien een opdrachtnemer boven de 5% realiseert kan er een beloning volgen, bijv. d.m.v. een persbericht of andere vormen van publiciteit.

## HOOFDSTUK 3 WIJZE VAN IMPLEMENTATIE

In dit hoofdstuk wordt de wijze van implementatie van SR beschreven. Bij deze implementatie zijn verschillende partijen betrokken, zijn er enkele belangrijke (beslis)momenten en zijn er enkele aandachtspunten voor de uitvoering.

### 3.1 Strategie

De strategie is met een afgebakend aantal aanbestedingen te beginnen om de praktische organisatie in ca. één jaar tijd goed neer te zetten, gebruikmakend van de ervaringen die al in het land zijn opgedaan. Er moet een goede balans gevonden worden tussen het houden van opdrachtnemers aan hun verplichting en het binden van deze partijen aan het werkgeversservicepunt voor samenwerking op langere termijn. De coördinatie van de daadwerkelijke invulling van SR wordt belegd bij het Bureau Social Return (BSR), ondergebracht bij het regionaal in te richten Werkgeversservicepunt. Hierbij wordt gestreefd naar een minimale extra personele belasting. Daarom wordt zoveel mogelijk aangesloten bij bestaande werkstructuren, wordt de werkwijze in de praktijk getest en wordt waar nodig bijgestuurd.

### 3.2 De Social Return Officer (SRO)

De SRO is verantwoordelijk voor de invulling van en de controle op de Social Return-verplichting van de diverse opdrachtnemers. De SRO voert op een professionele en creatieve wijze het gesprek met de opdrachtnemers van de gemeente Hilversum en van andere gemeenten in het geval van regionale aanbestedingen. Hierbij zoekt de SRO steeds naar die mogelijkheden, die zowel het economische en sociale rendement van de opdrachtnemer vergroten en tegelijkertijd de doelstellingen van de gemeenten maximaal ondersteunen.

#### De SRO:

- stelt het Plan van Aanpak op in samenspraak met de opdrachtnemer voor de realisatie van Social Return;
- draagt zorg voor de daadwerkelijke invulling van de geïdentificeerde kansen. Deze kansen bestaan uit:
  - Het vervullen van vacatures (in samenwerking met de recruiter)
  - Het invullen van MVO- activiteit(en)
  - Het aanbieden van de dienstverlening van en door het SW-bedrijf;
- bewaakt de voortgang van het project;
- bouwt de relatie op met de opdrachtnemer en onderhoudt deze;
- stelt tussenrapportages en eindrapportage op en controleert indien nodig de opgegeven resultaten;
- verstrekt de reguliere management-informatie en geeft vorm aan ad-hoc informatie verzoeken.

De SRO is per 7 januari 2013 in dienst van de centrumgemeente Hilversum en voert taken uit ten dienste van deze gemeente. Echter, bij regionale aanbestedingen voert de SRO ook taken uit voor de andere regiogemeenten. De financiering van de SRO wordt in eerste instantie bekostigd door de gemeente Hilversum. Indien andere gemeenten ook bij lokale aanbestedingen SR invullen en hiervoor de SRO voor willen inzetten, zal er een regionale verdeelsleutel moeten komen.

### 3.3 Matchproces

De vacatures die de SRO ophaalt i.k.v. de opdrachtvervulling SR, worden opgenomen in het te hanteren vacatureregistratiesysteem. Dit wordt WBS, waarmee UWV al werkt en waartoe gemeenten sinds dit jaar ook toegang hebben. De recruiter die specifiek voor het Bureau Social Return (BSR) werkt, eigent deze vacatures toe, blokkeert de publieke wervingskanalen en gaat actief werven bij de toeliders (de vier regionale sociale diensten en UWV Gooi en Vechtstreek) voor geschikte kandidaten. Er wordt een maximale wervingsperiode afgesproken, waarbinnen geschikte kandidaten moeten zijn aangeleverd. De recruiter selecteert een of enkele geschikte kandidaten, die worden voorgesteld bij de opdrachtnemer voor een sollicitatiegesprek. De recruiter zorgt altijd voor persoonlijke selectie; er is altijd persoonlijk contact met een mogelijke kandidaat (persoonlijk of telefonisch).



Als opdrachtnemer en werkzoekende met elkaar in zee willen gaan, wordt een arbeidsovereenkomst aangegaan. Afhankelijk van de omvang en duur van het contract telt de SRO de waarde van de plaatsing mee voor invulling van de SR-verplichting. Wanneer bij een kandidaat nog specifieke zaken geregeld moeten worden, zoals werkplekaanpassing, loondispensatie e.a., wordt dit door de reguliere organisatie gedaan die de kandidaat begeleidt (klantmanager, werkcoach, arbeidsdeskundige). De recruiter zorgt voor terugkoppeling naar de toeleiders. De SRO coördineert de contacten t.b.v. de plaatsing met de opdrachtnemer.

Waar het invulling van SR betreft voor SW-activiteiten, MVO (vrijwilligers)-activiteiten of leerwerkbanen zal de SRO zelf de contacten leggen met de wervingskanalen. Dat loopt niet (standaard) via de recruiter.

### 3.4 Betrokken partijen

Naast de SRO en de recruiter, zijn er verschillende andere partijen betrokken bij de implementatie van SR, te weten;

- Beleidsmakers (SoZa, Inkoop, alle gemeenten in Gooi en Vechtstreek)
- Inkopers/Contractbeheerders (alle gemeenten)
- Jobhunters/Klantmanagers (alle gemeenten)
- Jurist (vanuit regionale stuurgroep inkoop)
- SR doelgroep
- Werkgevers
- Communicatie afdeling (van Hilversum en gewest Gooi en Vechtstreek)
- Bestuurders van alle regiogemeenten
- Externe organisaties die een rol spelen bij scholing, bemiddeling en begeleiding (re-integratiebedrijven, UWV, SW- bedrijven, detacheringsbedrijven, opleidingsorganisaties)
- Afdelingshoofden m.b.t. Werken, Leveringen en Diensten

Direct betrokken organisaties en personen			
Organisatie	Naam	Rol	Taak
Regio gemeenten	Regionale Stuurgroep Sociale Zaken	Opdrachtgever	Eindverantwoordelijk voor projectresultaat
Gem. H'sum SoZa B&P	Sarah van Seumeren	Projectleider vanuit Hilversum	Verantwoordelijk voor de dagelijkse aansturing van het project binnen de centrumgemeente.
Gem. H'sum SoZa Beleid	Ans de Wit	Teammanager (Beleidsadviseur)	Verantwoordelijk voor het opstellen en laten vaststellen van regionaal SR beleid.
Gem. H'sum	Monique de Nijs	Social Return Officer (SRO)	Linking pin tussen opdrachtnemers en gemeente(n) (zie verder 3.2)
Gem. H'sum SoZa Team Werk	Imad Saouny	manager WSP	Is verantwoordelijk voor inpassing in het regionale WSP.
Regiogemeenten	Jobhunters uit alle gemeenten	Gebruiker (Jobhunter)	Verantwoordelijk voor de werving, selectie en begeleiding van kandidaten op lopende lokale en regionale SR contracten.
Gewest	Gert Jan Wendrich	Programmacoördinator regionale inkoop samenwerking	Aanspreekpunt voor alle inkopers in regio en verantwoordelijk voor de aanpassing en presentatie van het handboek inkoop. Daarnaast is het streven om in 2013 een regionale aanbestedingskalender op te leveren.
Gem. H'sum DB	Caroline van der Werff	Jurist	Verantwoordelijk voor juridische toetsing van bestektekst en aanpassingen in het handboek inkoop.
Gewest	Janneke Nix	Beleidsadviseur	Verantwoordelijk voor het faciliteren, bewaken en stimuleren van regionale samenwerking en afstemmen van de

			regionale besluitvorming.
Gem. Huizen	Geraldine van Bloemendaal	Projectmedewerker	Verantwoordelijk voor invulling lopende regionale SR contracten en bijdrage leveren aan regionaal SR beleid.
Gem. Bussum	René Teijema	Beleidsadviseur	Verantwoordelijk voor het leveren van een bijdrage aan regionaal SR beleid.
Gem. Wijdemeeren	Margy Overeynder	Beleidsadviseur	Verantwoordelijk voor het leveren van een bijdrage aan regionaal SR beleid.
Gewest Gooi en Vechtstreek	Frank Ratelband	Communicatiemedewerker	Verantwoordelijk voor projectcommunicatie
Externe Betrokkenen			
NCOD	Jacco Leppers	Manager Expertisecentrum	Verantwoordelijk voor het leveren van de Starterkit Social Return, incl implementatieplan Bouwblokkenmethode en inspiratiesessies.

\*) Invulling taken bespreken met leden projectgroep

### 3.5 Draagvlak en communicatie

Het is van groot belang dat er draagvlak en bekendheid voor Social Return ontstaat binnen, maar ook buiten, de gemeenten. Hiervoor moet er vastgesteld worden welke informatie, door wie, aan wie, op welke wijze en op welke momenten moet worden verstrekt.

De vier gemeenten met een uitvoerende dienst zorgen voor draagvlak binnen de niet- uitvoerende gemeenten. Zij betrekken hen bij ontwikkelingen m.b.t. Social Return bij regionale aanbestedingen. Voor inkoopers en andere relevante partijen binnen de gemeenten (o.a. contracteigenaren), geldt dat er eind januari 2013 een inspiratiesessie is georganiseerd.

Afgevaardigden van ondernemers zijn via de Kamer van Koophandel, VNO-NCW en Bouwend Nederland bij de totstandkoming van de bouwblokkenmethode betrokken (via NCOD). Individuele ondernemers worden geïnformeerd door succesvoorbeelden uit de praktijk in lokale en regionale media. Ondernemers met een praktijkvoorbeeld kunnen bijv. d.m.v. een kort interview hun verhaal vertellen.

Voor een juiste communicatie tussen uitvoering en contractbeheer, wordt door NCOD een management informatiesysteem ontwikkeld. Doel hiervan is om alle afspraken en contacten vast te leggen, zodat alle betrokkenen uniform geïnformeerd worden.

### 3.6 Externe afhankelijkheden

- De politieke en economische situatie is van invloed op de budgetten van de gemeentelijke inkoop. Indien het inkoopvolume afneemt, zal er naar verhouding minder invulling aan SR worden gegeven.

- SR wordt beïnvloed door Wet en regelgeving. Op 30 oktober 2012 heeft de Eerste Kamer de Aanbestedingswet 2013 aangenomen. De wet die geldt voor alle overheidsopdrachten, onder en boven de Europese drempel zal waarschijnlijk 1 april 2013 in werking treden. De regering wordt verzocht te bevorderen dat decentrale overheden in hun beleid opnemen tenminste 5% langdurig werklozen en/of arbeidsgehandicapten in te schakelen bij de uitvoering van werken en diensten, conform het beleid dat het Rijk voert.

- Per 1 april 2013 wordt de nieuwe aanbestedingswet van kracht. In het kader van deze nieuwe wetgeving zal Social Return, en de Bouwblokken methode, onderdeel moeten gaan uitmaken van een bredere aanpak bij het creëren van een zo groot mogelijke 'maatschappelijke waarde'. De wetgever heeft in de nieuwe aanbestedingswet dit begrip 'maatschappelijke waarde' geïntroduceerd (artikel 1.4), ten aanzien van de inzet van publieke middelen. Door de wetgever is echter niet expliciet aangegeven hoe aan dit begrip inhoud dient te worden gegeven door decentrale overheden. Social Return maakt als bijzondere uitvoeringsvoorwaarde onderdeel uit van dit te ontwikkelen pakket van

maatregelen. De bouwblokkenmethode geeft hier echter ten aanzien van de sociale aspecten bij het creëren van maatschappelijke waarde een eerste duidelijke invulling aan.

- In 2010 is er regionaal een beslisboom vastgesteld voor het gunnen van opdrachten aan de regionale SW-voorziening (Tomingroep BV). In deze beslisboom is opgenomen dat als een potentiële opdracht een productgroep betreft waarin de Tomingroep BV activiteiten verricht en de totale waarde van de opdracht boven de EU-drempel ligt, er de mogelijkheid bestaat om aanvullende voorwaarden te stellen ten aanzien van de wijze van uitvoering. Als aanvullende voorwaarde kan worden gesteld dat een bepaald percentage van het personeel bij de uitvoering van de opdracht arbeidsgehandicapt moet zijn. Dit is niet in lijn met de Bouwblokkenmethode. Bij deze methode bestaat namelijk de mogelijkheid om meerdere doelgroepen in te zetten. De consequentie is dus dat de regionaal vastgestelde beslisboom aangepast moet worden en dat de mogelijkheid voor invulling volgens de bouwblokken methode bekeken moet worden.

- Vanaf 1 januari 2014 gaat de Participatiewet in. In deze wet voegt het kabinet de Wet Werk en Bijstand (WWB), de Wet sociale werkvoorziening (WSW) en een deel van de Wajong samen. Een van de regels uit de Participatiewet is dat bij werkgevers met meer dan 25 werknemers 5% van het personeelsbestand moet bestaan uit mensen met een arbeidshandicap. Het idee is dat dit vanaf 1 januari 2015 stapsgewijs wordt ingevoegd. Het is nog niet bekend in of, en in hoeverre, Social Return ondersteunend werkt aan dit quotum.

### 3.7 Aandachtspunten in de uitvoering

Aandachtspunt	Tegenmaatregel
Inkoop wordt binnen de afzonderlijke gemeenten decentraal uitgevoerd en er ontbreekt een centraal overzicht en sturing op het gehele inkoopproces.	Extra aandacht voor draagvlak, sturing en planning op inkopen en aanbestedingen (denk aan regionale inkoop stuurgroep). Organiseren van inspiratiesessies met verschillende betrokkenen (o.a. inkoop).
Kennis en kunde is belegd bij één persoon, de SRO.	Kennis en kunde moet geborgd worden. De SRO betreft de staande formatie (zowel binnen als buiten het WSP) en zorgt voor kennisdeling.
Leveringsprocessen met klantmanagers, werkcoaches, RIB's en AD'ers zijn niet uitgewerkt, waardoor de kans bestaat dat er onvoldoende klanten worden aangemeld op de vrijgekomen SR plekken en dit veel tijd en energie gaat kosten.	Manager WSP en alle teamleiders Werk binnen de regiogemeenten bewust maken van acties die nodig zijn om de leveringsprocessen op orde te krijgen en desgewenst ondersteuning bieden/meedenken.
SR structureel onderdeel laten uitmaken van de regionale werkgeversbenadering en onderbrengen in het WSP, waarbij de werkgeversbenadering ook nog in ontwikkeling is.	Alle regiogemeenten betrekken bij implementatie SR en streven naar een nieuwe inrichting van WSP met afgebakende rollen en verantwoordelijkheden. Afgevaardigden binnen de regionale werkgroep SR zorgen voor draagvlak en bekendheid binnen de niet- uitvoerende gemeenten.
Het klantbeeld is onvoldoende op orde, waardoor de kans op een mismatch groot is en er veel tijd gaat zitten in de zoektocht naar de juiste kandidaten, waarbij je teveel afhankelijk bent van de beeldvorming van de klantmanagers/werkcoaches etc.	Systemen inrichten op benodigde informatie. Regiobreed eenzelfde wijze voor screening van kandidaten hanteren zodat er een eenduidig klantprofiel ontstaat (bijv. d.m.v. stellen zelfde vragen)

### 3.8 Activiteiten en proces

Het project wordt uitgevoerd door afgevaardigden vanuit de gemeenten Hilversum, Bussum, Huizen en Wijdemeren, waarbij zoveel mogelijk wordt aangesloten bij overkoepelend beleid en bestaande processen binnen de verschillende gemeenten. De afgevaardigden in de werkgroep koppelen terug over de voortgang aan de gemeenten zonder uitvoerende dienst. Bestuurders van de uitvoerende gemeenten worden van voortgang op de hoogte gehouden door de stuurgroepen sociale zaken.

Bestuurders van gemeente zonder uitvoerende sociale dienst zijn agendalid van de stuurgroep en zijn aanwezig bij het regionale portefeuillehoudersoverleg sociaal domein (3x per jaar).

Dit plan van aanpak is;

- door de leden van de werkgroep Social Return samengesteld. Hierbij is het plan van aanpak in Hilversum en het implementatieplan Social Return (NCOD) als leidraad gebruikt.

Dit plan van aanpak wordt;

- ter besluitvorming voorgelegd aan alle colleges van de 9 regio gemeenten.  
- bijgevoegd bij de regionaal uniforme raadsinformatiebrief aan alle 9 gemeenteraden.

### 3.9 Budget

Budget is benodigd voor:

- Personele capaciteit m.b.t. inhuur `SRO` voor regionale aanbestedingen:  
In eerste instantie worden deze kosten door de gemeente Hilversum betaald. Naast de implementatie van de SR paragraaf bij lokale aanbestedingen binnen Hilversum, zal de SRO ook direct bij aanvang voor regionale aanbestedingen gaan werken. Er zal bekeken worden of de inzet van 1 fte voldoende is om bij alle regionale aanbestedingen SR te implementeren.
- Personele capaciteit m.b.t. inhuur `SRO` voor lokale aanbestedingen:  
Indien gemeenten lokaal de SRO willen inzetten voor lokale aanbestedingen, moet worden gekeken wat de benodigde SRO-inzet is. De betreffende gemeente zal naar rato van de aanbestedingsbedragen de personele kosten voor inzet van een SRO moeten dragen.
- Starter kit Social Return `Bouwblokkenmethode` NCOD (Nederlands Centrum voor Overheidsdiensten) € 15.200 ten laste van participatiebudget van de gemeente Hilversum. De overige regiogemeenten dragen hiervoor geen financiële middelen bij.