



Handboek Social return

Opsteller: Mw. M.G. van Os en Mw. N.E. Evers
Datum: september 2013
Versie: definitief

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	3
1.1	De Participatiewet	3
1.2	Doel Social Return.....	4
1.3	Wanneer is social return van toepassing?	4
2.	Wat verstaan we onder Social return bij aanbesteden?	5
2.1	Wat is Social return?.....	5
2.2	Waarom social return bij aanbestedingen?	5
2.3	Bij welke aanbestedingen kan social return een rol spelen?	5
2.4	Wat zijn de consequenties van social return bij aanbesteden?.....	5
3.	Welke algemene mogelijkheden voor social return bij aanbestedingen?	6
3.1	Acht algemene mogelijkheden.....	6
3.1.1	Stellen van uitvoeringsvoorwaarden.....	6
3.1.2	Percelen uit de aanbesteding houden (percelenregeling) en onderhands gunnen.....	7
3.1.3	Percelen of opdrachten voorbehouden aan SW-bedrijven.....	7
3.1.4	Aanbestedingen onderverdelen in percelen	8
3.1.5	In redelijkheid geschiktheidseisen stellen aan de aanbidders	8
3.1.6	Rekening houden met de ‘sociale draagkracht’ van aanbidders	8
3.1.7	Wensen stellen ten aanzien van de overname van zittend personeel	8
3.1.8	Aanvullend communiceren naar de doelgroepen.....	9
4.	Welke specifieke mogelijkheden zijn er voor social return in aanbestedingen?	10
4.1	Specifieke inkooppakketten & mensen met een SW-indicatie.....	10
4.2	Opdrachten verstrekken aan private ondernemingen en SW-bedrijven	11
4.3	Opdrachten voorbehouden aan SW-bedrijven.....	11
5.	Welke specifieke mogelijkheden zijn er voor social return in personeelsbeleid	12
5.1	Aanpak Waterschap Rivierenland	12
5.2	Personeelsbeleid	12
Bijlage 1	Voorbeeld protocol voor social return bij grote opdrachten.....	14
Bijlage 2	Checklist social return bij aanbestedingen.....	16
Bijlage 3	Voorbeelden Social return.....	17

1. Inleiding

Senator Vlietstra (PvdA) diende op 23 oktober 2012 een motie in die de regering verzoekt gemeenten en provincies aan te moedigen vanuit hun beleid, conform het huidige Rijksbeleid, ten minste 5 procent langdurig werkelozen en/of arbeidsgehandicapten in te schakelen bij de uitvoering van werken en diensten. Deze motie werd aangenomen, maar minister Verhagen gaf in het debat aan dat hij social return niet zal verplichten, maar zal stimuleren. Social return is dus nog niet in de wet vastgelegd, maar decentrale overheden worden wel aangemoedigd hun beleid aan te passen. In het kader van deze motie inzake sociaal aanbesteden is bekeken of en op welke manier Social Return ingevoerd kan worden bij zoveel mogelijk aanbestedingen en inkoop vanuit Waterschap Rivierenland (WSRL)

Social return is het met aanbestedingen realiseren van sociale doelen met als doel om uitstroom naar werk te bevorderen voor mensen die zonder re-integratieondersteuning niet aan het werk komen.

1.1 De Participatiewet

Ondanks het feit dat de motie Social Return nog geen formeel karakter heeft, is de regering druk doende om een wet voor te bereiden. Het wetsvoorstel Werken naar vermogen (WWNV) is echter op 5 juni 2012 controversieel verklaard en zal vervangen worden door een nieuwe Participatiewet. Door de participatiewet zullen er voor werkgevers een aantal zaken veranderen. Op donderdag 11 april heeft bovendien het kabinet een sociaal akkoord met de sociale partners gepresenteerd, wat daar nog enkele benodigde aanpassingen aan toevoegt. Het akkoord betekent dat de Participatiewet, waarvan een concept voor advies bij de Raad van State ligt, zal worden aangepast en per 1 januari 2015 zal worden ingevoerd. Dit in tegenstelling tot eerdere berichtgeving, waarin over 1 januari 2014 gesproken werd.

Onderstaand zijn enkele belangrijke maatregelen uit dit akkoord te vinden die van invloed zijn op het beleid en de procedures bij Waterschap Rivierenland:

- De stop op nieuwe instroom in de WSW is uitgesteld van 01-01'14 naar 01-01-'15
- Arbeidsgehandicapten zullen vanaf de invoering zoveel mogelijk bij reguliere werkgevers aan de slag moeten omdat de instroom van sociale werkvoorziening wordt stopgezet.
- De veranderingen in de WAJONG worden eveneens met een jaar uitgesteld. WAJONG'ers worden straks om de 5 jaar herkeurd.
- Er komen 35 regionale Werkbedrijven die mensen met een beperking (WAJONG en WSW) aan werk helpen. Het werkbedrijf moet de schakel worden tussen de werkgever en de mensen met een arbeidsbeperking die aan de slag worden geholpen. Het Werkbedrijf bepaalt in samenspraak met de werkgever de loonwaarde en zorgt voor begeleiding op de werkplek.
- Er komen 35 werkpleinen, waar mensen zonder beperking (WW en WWB) zich kunnen melden
- Het instrument loondispensatie is van tafel. Hiervoor in de plaats komt loonkostensubsidie ter grootte van het verschil tussen loonwaarde en het wettelijke minimumloon. Is het CAO-loon hoger dan komt het verschil voor rekening van de werkgever.
- Voor de mensen die niet meer inzetbaar zijn bij een reguliere werkgever organiseert het Werkbedrijf beschut werk. De beloning is conform de CAO.
- Sociale partners willen dat de keuring en indicatie van werknemers door UWV en CIZ wordt uitgevoerd door 1 landelijke organisatie. Het kabinet wil dit nader bezien en hier ook de koepelorganisaties bij betrekken.
- De voorgestelde quotumregeling is voorlopig van tafel. Werkgevers stellen zich garant voor banen voor mensen met een beperking. In 2026 moeten er 125.000 extra banen zijn voor deze groep, waarvan 25.000 bij de overheid. Als er onvoldoende banen worden gecreëerd treedt een quotumregeling alsnog in werking met dezelfde aantallen. Deze afspraak wordt gemonitord en wettelijk vastgelegd. Meetmoment is in 2016. Dan moeten er 11.000 banen zijn gerealiseerd.
- Het kabinet wil de parlementaire behandeling van de benodigde wetgeving nog dit jaar afronden.

Al deze uitgangspunten vragen iets van het inkoop- en aanbestedingsbeleid en personeelsbeleid van WSRL. In het inkoop- en aanbestedingsbeleid van WSRL is het volgende opgenomen: WSRL streeft er naar om bij elke aanbesteding af te wegen welke sociale doelstellingen er verbonden kunnen worden en of het in afzonderlijke gevallen haalbaar is. Een toegestane vorm hiervan is het

voorbehouden van opdrachten aan Sociale Werkbedrijven. Hiermee beperken we de marktwerking tot ondernemingen die voldoen aan de criteria gesteld aan een SW-onderneming.

1.2 Doel Social Return

Het doel van social return is om zoveel mogelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan werk of werkervaring te helpen. Een voorbeeld van een Social Returnafspraken is dat de Inschrijver voor de looptijd van het contract een bepaald aantal of percentage mensen met een uitkering in dienst neemt en/of stage- en (leer)werkplekken voor jongeren met een beperking creëert.

Hiermee wordt verstaan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt:

- uitkeringsgerechtigden WWB, IOAW en IOAZ;
- inburgeraars (tot 2014);
- mensen met een (indicatie voor) een dienstverband in het kader van de WSW;
- uitkeringsgerechtigden UWV (Wajong, WAO/WIA, WAZ, WW) die binnen een half jaar in aanmerking dreigen te komen voor een bijstandsuitkering;
- Leer- en stageplekken.

1.3 Wanneer is social return van toepassing?

Social return geldt bij aanbestedingen van WSRL voor diensten en werken boven de Europese drempelwaarde. Het gaat om opdrachten in de categorieën 'diensten' en 'werken', zoals aanbestedingen in de facilitaire sector, de bouw en de grond-, weg- en waterbouw. Om in aanmerking te komen voor deze aanbestedingen vraagt de WSRL een deel van de loonsom te besteden aan de inzet van mensen die zelfstandig minder snel aan een baan komen.

Opdrachtnemer kan zelf bepalen in welke functies deze personen worden ingezet, zolang de nieuwe werknemers maar worden ingezet in het project waarvoor de aanbesteding geldt. Welk deel van de aanbesteding besteed moet worden aan social return wordt vermeld in de aanbesteding.

De hieronder genoemde aanbestedingsdrempels worden gehanteerd voor het toepassen van social return:

- Leveringen: geen social return, want geen personeelskosten
- Diensten: Social return ($\geq 5\%$ personeelskosten) vanaf € 200.000,- (drempelwaarde voor Europese aanbestedingen) en contract minimaal 6 maanden; 5% van personeelskosten
- Werken: Social return ($\geq 5\%$ personeelskosten) vanaf € 1.500.000,- (nationale drempelwaarde voor openbare aanbestedingen) en contract minimaal 6 maanden en tenminste 20% personeelskosten van de aanneemsom.

Indien geen social return tijdens de aanbestedingsprocedure wordt toegepast, dient dit gemotiveerd in het aanbestedingsdossier te zijn opgenomen.

2. Social return bij aanbesteden?

2.1 Wat is Social return?

'Sociale return' - letterlijk: sociale opbrengsten - is een breed begrip. We verstaan eronder: maatregelen die de naleving van grondrechten en beginselen van gelijkheid en non-discriminatie, sociale cohesie en solidariteit moeten bevorderen. De essentie is dat de bedrijfsvoering zodanig wordt ingericht dat er opbrengsten zijn op het sociale vlak. Deze opbrengsten kunnen bestaan uit o.a. het terugdringen van werkloosheid en sociale uitsluiting van een bepaalde groep voorkomen of opheffen. Om dit te bereiken kunnen de volgende maatregelen worden genomen: bepalingen opnemen om kansarmen en werklozen aan een baan te helpen, positieve actie en positieve discriminatie (van bijvoorbeeld vrouwen, gehandicapten of allochtonen). Onder social return bij aanbesteden verstaan we: het zodanig inrichten van aanbestedingen dat er ook sociale doelen worden gerealiseerd c.q. dat er vanuit sociaal oogpunt positieve neveneffecten worden bereikt.

2.2 Waarom social return bij aanbestedingen?

Door het meenemen van social return bij aanbestedingen kan een bijdrage worden geleverd aan, vanuit politiek-bestuurlijk perspectief, wenselijke ontwikkelingen op sociaal-economisch gebied. In het algemeen gaat het dan om ontwikkelingen op lokaal / regionaal niveau met betrekking tot de woon-, leef- en werkomgeving.

2.3 Bij welke aanbestedingen kan social return een rol spelen?

Het maakt voor het inrichten van aanbestedingen waarin social return een rol speelt, niet uit of de aanbesteding betrekking heeft op een 'sociaal' doel. Social return kan dus net zo goed worden meegenomen in bijvoorbeeld een aanbesteding voor opvangtehuizen voor daklozen, alsook in een aanbesteding voor een dijkbeschermingsprogramma.

De mogelijkheden om social return mee te nemen zijn overigens wel groter bij opdrachten voor werken en diensten dan bij opdrachten voor leveringen. Bij de aankoop van goederen kan hooguit worden gespecificeerd dat er alleen producten van een bepaalde samenstelling worden geaccepteerd, of dat producten volgens een bepaalde duurzame productiemethode tot stand zijn gebracht. Bij opdrachten voor werken en diensten kan de wijze van uitvoering worden voorgeschreven, en dat vergroot de speelruimte voor social return. Uiteraard moet de speelruimte voor social return - net zoals voor alle andere aspecten - zodanig worden ingevuld dat dit past binnen de vigerende (Europese) wet- en regelgeving. Binnen die wet en regelgeving zijn er meerdere mogelijkheden bijvoorbeeld bepaalde categorieën personen te bevoordelen of positieve actie op het gebied van werkgelegenheid inhouden.

2.4 Wat zijn de consequenties van social return bij aanbesteden?

Het antwoord op bovenstaande vraag wordt vaak als eerste beantwoord met: 'dat kost geld en is lastig'. Het tweede punt (lastig) is zeker waar: er moet immers beter en anders worden nagedacht over de wijze waarop een aanbesteding wordt ingericht. Dit geldt overigens vooral voor de eerste aanbestedingen; als men meer ervaren is wordt het eenvoudiger. Daarna weet men waar men op moet letten en wordt het minder lastig. Dat het meenemen van social return geld kost, is in veel situaties niet waar. Door social return op de juiste wijze onderdeel te maken van aanbestedingen, krijgt juist de economisch meest voordelige inschrijving de opdracht gegund. De ervaring leert dat het in de regel ook niet leidt tot hogere kosten voor een individuele vakdienst.

Uitkeringsgerechtigden en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt hebben immers doorgaans een lagere loonwaarden dan hun 'gelijken' in de arbeidsmarkt zonder een beperking. Tenslotte: het toepassen van sommige vormen van social return bij (Europese) aanbestedingen bevindt zich op het grensvlak van het bij wet toelaatbare. Gezien de toenemende juridificering in de inkoop- en aanbestedingspraktijk is het dringend aan te bevelen tijdig een ter zake deskundig jurist te raadplegen.

3. Algemene mogelijkheden voor social return bij aanbestedingen

In dit deel is in algemene zin beschreven welke acht mogelijkheden voor social return bij aanbestedingen er zijn. Bij alle mogelijke inkooptrajecten zou de vraag moeten worden gesteld of een of meerdere van die mogelijkheden kan worden toegepast ('wat kan er?'); wat dat vervolgens zou betekenen voor de aanbesteding zelf of voor het resultaat van de aanbesteding ('wat kost het?'); wat de verwachte opbrengsten zijn ('wat levert het op?'); of er mogelijkheden voor social return kunnen en moeten worden benut ('gaan we het doen?'). Bij een inkooptraject hoeft het beantwoorden van de eerste drie vragen niet in detail te geschieden om de vierde te kunnen beantwoorden. Het beantwoorden van de vragen zal in de regel daarom ook relatief weinig tijd kosten; vaak is het een kwestie van 'afvinken'. In korte tijd kan dus systematisch worden beoordeeld of en zo ja op welke wijze social return onderdeel kan zijn van een inkooptraject.

Het inkoop- en aanbestedingsbeleid van WSRL is gericht op het vinden van een redelijke balans tussen bundelen (uit oogpunt van kostenbesparing) en opsplitsen van opdrachten (uit oogpunt van kansen bieden aan kleinere ondernemers). Voorgesteld wordt om het huidige beleid voort te zetten. Dat betekent dat per opdracht wordt bekeken of bundeling van de opdracht noodzakelijk is of dat deze beter opgesplitst kan worden (zonder dat de aanbestedingsregels hiermee worden geschaad). Indien blijkt dat het niet mogelijk is om een opdracht te splitsen, dan moet dit worden gemotiveerd en vastgelegd in de aanbestedingsdocumenten.

Tip: Doe de beoordeling aan de hand van de in de bijlage bijgevoegde checklist. Voeg deze ingevulde checklist toe aan het aanbestedingsdossier. Bij een audit (vanuit interne controlling en/of door de accountant) kan dan eenvoudig worden aangetoond of, en zo ja in welke mate social return in aanbestedingen wordt toegepast.

3.1 Acht algemene mogelijkheden

Binnen de Europese aanbestedingsrichtlijnen is een aantal mogelijkheden om social return bij aanbestedingen te realiseren. De voor WSRL meest relevante zijn:

1. Stellen van uitvoeringsvoorwaarden;
2. Percelen uit de aanbesteding houden (percelenregeling 20% regeling) en onderhands gunnen;
3. Percelen voorbehouden aan SW-bedrijven;
4. Aanbestedingen onderverdelen in percelen;
5. In redelijkheid geschiktheidseisen stellen aan de aanbieders;
6. Rekening houden met de 'sociale draagkracht' van aanbieders;
7. Wensen stellen ten aanzien van de overname van zittend personeel;
8. Aanvullend communiceren naar de doelgroepen.

Hieronder worden deze nader toegelicht.

3.1.1 Stellen van uitvoeringsvoorwaarden

Als onderdeel van de gunning kan WSRL sociale criteria hanteren met betrekking tot de uitvoering van werkzaamheden. Deze gunningscriteria kunnen betrekking hebben op het inzetten van een bepaald aantal of een bepaald percentage mensen met bepaalde kenmerken, bijvoorbeeld:

- (a) langdurig werklozen;
- (b) uitkeringsgerechtigden;
- (c) leerlingen;
- (d) moeilijk plaatsbare jongeren;
- (e) mensen uit de regio;
- (f) etnische minderheden;
- (g) mensen met een handicap / SW geïndiceerden.

Dergelijke sociale criteria mogen niet het hoofdbestanddeel zijn van een aanbesteding en zijn dus aanvullend. Aanvullend wil zeggen dat bij min of meer gelijke aanbiedingen de (aanvullende) sociale criteria doorslaggevend zijn geven. Het stellen van sociale criteria leidt daarmee niet per definitie tot hogere kosten.

3.1.2 Percelen uit de aanbesteding houden (percelenregeling) en onderhands gunnen

Binnen de Aanbestedingswet is het toegestaan om opdrachten in stukken (percelen) te verdelen, en voor elk perceel aparte (uiteraard passende) geschiktheidseisen en gunningscriteria op te stellen. Voor het bepalen van de te volgen aanbestedingsprocedure geldt dan het totaalbedrag van alle percelen. Dit om te voorkomen dat een opdracht wordt opgesplitst om onder de werking van de EU aanbestedingsrichtlijnen uit te komen.

Opdrachten splitsen om onder de EU-aanbestedingsrichtlijnen uit te komen mag niet. Toch is er in de wet een gedeeltelijke uitzondering gemaakt in de vorm van de zogenaamde percelenregeling. Deze percelenregeling houdt in dat een opdracht in percelen mag worden verdeeld, en dat enkele percelen niet-Europees hoeven te worden aanbesteed. In principe mag er zelfs 1:1 onderhands worden gegund.

Voor WSRL geldt vooralsnog dat de bedragen zoals opgenomen in het vigerende Inkoop- & aanbestedingsbeleid bepalend zijn voor de te volgende procedure. Bij toepassing van de percelenregeling gelden drie belangrijke voorwaarden die hierna worden toegelicht.

Randvoorwaarde 1

Als de totale waarde van de opdracht – dus inclusief het gedeelte dat in de percelenregeling is opgenomen – boven de Europese drempelbedragen komt, moet de rest van de opdracht wel Europees worden aanbesteed. Dit geldt ook als de waarde van het Europees aan te besteden gedeelte na aftrek van de waarde in de percelenregeling, onder de Europese drempelbedragen komt.

Randvoorwaarde 2

Voor het mogen toepassen van de percelenregeling geldt dat er sprake moet zijn van een gedeelte dat onlosmakelijk verbonden is met de opdracht. Bij opdrachten in de Werksfeer speelt dit in het bijzonder. Bij een bouwwerk gelden bijvoorbeeld de werkzaamheden van architecten niet als zijnde onlosmakelijk verbonden met het werk.

Randvoorwaarde 3

Bij de percelenregeling geldt verder de beperking dat de waarde van het perceel dat niet volgens de EU-aanbestedingsrichtlijn wordt aanbesteed, maximaal 20% mag bedragen van de totale waarde van een opdracht. Daarnaast gelden maximumwaarden in Euro's:

(a) Voor Werken mag de waarde van het perceel niet meer bedragen dan € 1.000.000,--;

(b) Voor Diensten en Leveringen mag de waarde niet meer bedragen dan € 80.000,--.

Beide zijn dus van toepassing: en niet meer dan 20% en niet meer dan de maximumwaarde in Euro's.

Een rekenvoorbeeld

De totale waarde van een te verstrekken opdracht in de dienstensfeer bedraagt € 250.000. Dit ligt boven het Europese drempelbedrag (2013: € 200.000,--) en er moet dus Europees worden aanbesteed. WSRL wil echter gebruik maken van de percelenregeling, en definieert een apart perceel van € 35.000,--. Dit mag: dit is immers minder dan 20% van de waarde van de opdracht, en ligt ook onder de grens van € 80.000,--. De waarde van de rest van opdracht bedraagt € 180.000,--. Hoewel dit onder het Europees drempelbedrag ligt, moet dit toch Europees worden aanbesteed. De totale waarde van de opdracht moet immers in ogenschouw worden genomen.

Er zijn geen criteria voor de bedrijven aan wie vervolgens gegund mag worden. Door gebruik te maken van deze percelenregeling kunnen er dus opdrachten rechtstreeks door WSRL worden vergeven aan bedrijven die een bijdrage leveren aan het realiseren van de sociale doelstellingen. Dit hoeven dus niet per definitie SW-bedrijven zijn, maar ook andere bedrijven die bijvoorbeeld een goed leerlingenplan hebben, of arbeidsgehandicapten in dienst nemen.

3.1.3 Percelen of opdrachten voorbehouden aan SW-bedrijven

Bij het inschrijven moeten alle aanbieder gelijke kansen krijgen. Het is dan ook niet mogelijk om SW-bedrijven een voorkeur te geven ten opzichte van andere private partijen. Wel is het mogelijk om percelen of zelfs hele opdrachten uitsluitend aan SW-bedrijven voor te behouden. Dit houdt in dat alleen SW-bedrijven op een perceel mogen inschrijven; private partijen komen helemaal niet in

aanmerking. Hierbij moeten alle SW-bedrijven weer gelijke kansen krijgen en dus in onderlinge concurrentie een aanbidding doen. Een SW-bedrijf uit Tiel moet dus op dezelfde wijze worden beoordeeld als een SW-bedrijf uit – bijvoorbeeld – Ridderkerk of Amsterdam. Er zijn geen voorschriften ten aanzien van de aard of omvang van de percelen die worden voorbehouden aan SW-bedrijven. In principe kan dus ook een hele opdracht worden voorbehouden.

3.1.4 Aanbestedingen onderverdelen in percelen

Zoals eerdere gemeld mogen opdrachten worden verdeeld in percelen, en mogen er voor elk van die percelen specifieke geschiktheidseisen en gunningscriteria worden opgesteld. Uiteraard moeten deze geschiktheidseisen en gunningscriteria in verhouding staan tot de te vergeven percelen. Er zijn geen regels opgesteld hoe een perceel moet worden gedefinieerd, welke omvang ze mogen hebben, etc. Wel dient er rekening gehouden te worden met proportionaliteitsgids. Door percelen voldoende klein te maken krijgen kleinere (MKB) bedrijven eerder een kans dan wanneer de gehele opdracht in een keer zou worden vergeven. Uiteraard geldt dat de bedrijfsvoering van WSRL hierdoor niet moet worden belemmerd. Kleinere bedrijven die inschrijven op aanbestedingen komen relatief vaker uit de regio dan de grotere bedrijven. Het definiëren van voldoende kleine percelen biedt daarmee grotere kansen om de lokale bedrijvigheid en daarmee indirect de lokale werkgelegenheid te stimuleren.

3.1.5 In redelijkheid geschiktheidseisen stellen aan de aanbidders

Behalve het definiëren van voldoende kleine percelen, is het ook belangrijk om geschiktheidseisen te stellen die in verhouding staan tot de opdracht. Daarbij gaat het vooral om de vraag: welke risico's moeten worden afgedekt, en welke geschiktheidseisen er moeten worden gesteld om die risico's af te dekken.

Doorgaans is het zo dat hogere geschiktheidseisen in toenemende mate door grote bedrijven kunnen worden ingevuld. Het gevolg daarvan is dat grotere bedrijven ten opzichte van kleinere bedrijven betere kansen krijgen zich te kwalificeren.

Ergo: het zo laag mogelijk houden van de geschiktheidseisen – waarbij in redelijkheid de risico's zijn afgedekt – vergroot dus de kansen voor bedrijven uit het gebied van WSRL en is daarmee bevorderlijk voor de lokale werkgelegenheid.

3.1.6 Rekening houden met de 'sociale draagkracht' van aanbidders

Binnen de wetgeving is het mogelijk bij aanbestedingen rekening te houden met de 'sociale draagkracht' van inschrijvers. Dit begrip heeft betrekking op de sociale verantwoordelijkheid van bedrijven en wordt tegenwoordig vooral aangeduid met de term 'maatschappelijk verantwoord onderneming'. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om het opnemen van het gunningscriterium dat minimaal volgens een bepaalde (gangbare) CAO wordt betaald. Het stellen van dergelijke eisen kan voorkomen dat instellingen die uit de publieke of semipublieke sector afkomstig zijn (zoals kinderdagverblijven of buurtopbouwwerk), eenvoudig uit de markt worden geprijsd door particuliere bedrijven die niet onder de welzijns-CAO vallen.

3.1.7 Wensen stellen ten aanzien van de overname van zittend personeel

Ongeacht de maatregelen die worden genomen om social return te realiseren, het wisselen van leverancier is in een aantal gevallen de onvermijdelijke uitkomst van een aanbestedingsprocedure. Behalve dat dit vervelend is voor het verliezende bedrijf, kan dit ook vervelend zijn voor medewerkers van dat bedrijf. Dit geldt vooral voor medewerkers die een substantieel deel van hun werk voor en zelfs fysiek bij WSRL uitoefenen. Die medewerkers creëren een zekere binding en voelen zich mogelijk zelfs wel gewoon onderdeel van WSRL.

In sommige situaties voorziet de wetgeving erin dat personeel van de verliezende partij door de winnende partij in dienst moet worden genomen, en wel tegen dezelfde arbeidsvoorwaarden. Echter, in lang niet alle situaties voorziet de wet hierin. WSRL kan in dergelijke gevallen in de gunningscriteria opnemen dat het nieuwe bedrijf bereid is (een deel van) het zittende personeel in dienst te nemen. Uiteraard geldt dat het bedrijf de bereidheid moet tonen, maar medewerkers hoeven alleen maar over indien ze dat ook zelf wensen.

3.1.8 Aanvullend communiceren naar de doelgroepen

WSRL kondigt het voornemen om te gaan inkopen bij openbare aanbestedingen aan via de gebruikelijke openbare bronnen: www.tenderned.nl, www.aanbestedingskalender.nl, en TED database. Om de potentiële doelgroepen - zoals sociale werkvoorzieningen en MKB-bedrijven - optimaal te bereiken kan het wenselijk zijn om aanvullend te communiceren. Dit geldt met name voor opdrachten die voor die betreffende doelgroepen interessant kunnen zijn.

Bij het aanvullend communiceren kan gedacht worden aan:

- (a) het specifiek informeren van bedrijven om ze te wijzen op een publicatie van WSRL bij een openbare bron (zoals een bedrijf bellen of mailen dat er op www.wsrl.nl een aankondiging staat van een opdracht die voor hen interessant kan zijn);
- (b) Het benaderen van werkbedrijven zoals het UWV en sociale werkvoorzieningen zoals LANDER

De hiervoor genoemde aanvullende communicatiekanaal mag pas worden benut als de betreffende aankondiging al is gepubliceerd. Dit mag dus niet van tevoren gebeuren om te voorkomen dat bepaalde bedrijven zich beter hebben kunnen voorbereiden, bijvoorbeeld door tijd te reserveren voor het maken van een offerte.

Daarnaast geldt dat er geen inhoudelijke informatie mag worden verstrekt: alle gegadigden moeten immers over dezelfde informatie kunnen beschikken.

4. Specifieke mogelijkheden voor social return in aanbestedingen

In het vorige hoofdstuk is in algemene zin beschreven welke acht mogelijkheden er zijn om social return bij aanbestedingen toe te passen. In dit deel wordt zo concreet mogelijk aangegeven bij welke specifieke inkooppakketten social return kan worden toegepast. Dit deel pretendeert absoluut niet om uitputtend en limitatief te zijn. Het is dynamisch en zal komende jaren verder groeien op basis van nieuwe inzichten die worden opgedaan.

4.1 Specifieke inkooppakketten & mensen met een SW-indicatie

Een belangrijke vorm van social return is het als aan mensen met een SW-indicatie werkgelegenheid wordt geboden. In hoofdlijnen kunnen vier vormen van het verstrekken van inkoopopdrachten van WSRL hieraan bijdragen. Dit kan door opdrachten te verstrekken aan:

1. Private ondernemingen waar SW-geïndiceerden begeleid werken
 - (i) Mensen zijn in dienst van private onderneming
 - (ii) Private onderneming krijgt subsidie voor het in dienst hebben van SW-geïndiceerden
2. Private ondernemingen waar SW-geïndiceerden zijn gedetacheerd
 - (iii) Mensen zijn in dienst van SW-bedrijf
 - (iv) Worden gedetacheerd bij een private onderneming
 - (v) Loonbetaling vindt plaats door private onderneming
3. SW-bedrijf als opdrachtnemer voor extern werk
 - (vi) Mensen zijn in dienst van SW-bedrijf
 - (vii) Opdrachtnemer van de opdracht is het SW-bedrijf
 - (viii) Werk kan worden uitgevoerd 'buiten de muren' van het SW-bedrijf
4. SW-bedrijf als opdrachtnemer voor intern werk
 - (ix) Als vorige, maar gaat om mensen met zwaardere SW-indicatie
 - (x) Werk moet worden uitgevoerd 'binnen de muren' van het SW-bedrijf

Voor elk van de vier vormen is hieronder benoemd welke soort werkzaamheden in de regel goed kunnen worden toegepast.

	Private ondernemingen waar SW-geïndiceerden begeleid werken	Private ondernemingen waar SW-geïndiceerden zijn gedetacheerd	SW-bedrijf als opdrachtnemer voor extern werk	SW-bedrijf als opdrachtnemer voor intern werk
Algemene facilitaire werkzaamheden (a) Bodediensten (b) Beheerders (c) Catering	X	X	X	
Groenvoorziening & reiniging (a) Onderhouden van grootschalig groen (buiten) (b) Leveren, plaatsen, repareren van verkeersborden (c) Planten snoeien, onderhouden van bomen (d) Aanleggen, renoveren en onderhouden van tuinen	X	X	X	

Logistieke diensten (a) Verrichten van verpakkingswerkzaamheden (b) Verzorgen logistieke afwikkeling	X	X	X	
Grafimedia (a) DTP (d) Drukwerk (c) Gespecialiseerde printservice (d) Afwerking (e) Mailingservice	X	X	X	X

4.2 Opdrachten voor private ondernemingen en SW-bedrijven

WSRL kan bij het verstrekken van opdrachten aan private ondernemingen en SW-bedrijven social return realiseren door aanbestedingen waarin dergelijke werkzaamheden voorkomen, als apart perceel te benoemen. Vervolgens zijn er twee mogelijkheden:

(a) Mogelijkheid 1: de percelen vallen binnen de omvang om te voldoen aan de percelenregeling

(zie vorige deel voor de beschrijving daarvan).

De betreffende percelen kunnen dan:

buiten de aanbesteding worden gehouden en 1:1 onderhands worden gegund (bij kleine opdrachten) aan een door WSRL geselecteerde leverancier (private onderneming of SW-bedrijf); of

(ii) meervoudig onderhands worden aanbesteed waarbij alleen door WSRL geselecteerde leveranciers (private ondernemingen of SW-bedrijf) een aanbieding mogen doen (bij wat grotere opdrachten).

(b) Mogelijkheid 2: de percelen maken onderdeel uit van de grotere aanbesteding, maar er worden voor die percelen sociale criteria geformuleerd ten aanzien van het inzetten van SW-geïndiceerden. De sociale criteria zijn vervolgens doorslaggevend als er vergelijkbare inschrijvingen zijn. Deze mogelijkheid kan overigens ook worden toegepast indien wordt gekozen voor mogelijkheid 1 waarbij toch meervoudig onderhands wordt aanbesteed. Met de eerste mogelijkheid is er zekerheid dat er SW-geïndiceerden aan het werk worden geholpen. Immers, WSRL kiest zelf de ondernemingen uit die mogen offreren. De tweede mogelijkheid biedt geen garantie, maar de kans is wel aanmerkelijk groter dat er SW-geïndiceerden aan het werk worden geholpen. Immers: de sociale criteria zijn aanvullend en vormen geen hoofdbestanddeel van de aanbesteding.

4.3 Opdrachten voorbehouden aan SW-bedrijven

WSRL kan social return bij aanbesteden realiseren door opdrachten voor te behouden aan SW-bedrijven. Hiermee wordt de garantie gecreëerd dat het verstrekken van opdrachten leidt tot het aan het werk helpen van SW-geïndiceerden.

5. Specifieke mogelijkheden voor social return in personeelsbeleid

Ook heeft WSRL enkele mogelijkheden om social return in het personeelsbeleid in te bedden. In de volgende paragraaf wordt, ondanks het feit dat er nog geen wettelijk quotum van 5% gesteld is, uiteengezet hoe dit gerealiseerd zou kunnen worden.

5.1 Aanpak Waterschap Rivierenland

Hoewel bekend is dat er een aantal medewerkers met lichamelijke of psychische beperkingen in dienst zijn, is het lastig om te duiden om hoeveel medewerkers het precies gaat. Deze gegevens zijn privacygevoelig en worden daarom binnen WSRL niet genoteerd. Wel wordt er bijgehouden hoeveel mensen er op een leerwerkplek zitten en wie er een bijzonder contract heeft ontvangen. In 2011, 2012 en 2013 zijn er jaarlijks 1 bijzonder contract afgesloten. Daarnaast zijn er een aantal werkervaringsplekken beschikbaar gesteld. In 2011 waren dit er 11 in 2012 t en in 2013 is er pas 1 medewerker op een werkervaringsplek aangenomen.

Het voorstel is om, los van hetgeen het Waterschap reeds doet in het kader van Social Return en bij wijze van pilot, een aantal acties op touw te zetten om de groep met mensen met een relatieve afstand tot de arbeidsmarkt te vergroten.

Voordelen van deze aanpak zijn de volgende:

- Het is maatschappelijk verantwoord om je hier als relatief grote werkgever in de omgeving mee bezig te houden.
- Het draagt bij aan een positief imago van het Waterschap
- Het past bij de familiale cultuur, waardoor het Waterschap gekenmerkt wordt
- Het levert het Waterschap relatief goedkope en zeer gemotiveerde arbeidskrachten op
- Het vergroot de diversiteit binnen het Waterschap
- Het zorgt ervoor dat als later het quotum alsnog ingevoerd wordt, het Waterschap een relatieve voorsprong heeft en de kosten, door de langere aanloop, beperkt worden.
- Het Waterschap levert een bijdrage aan het vergroten van de werkgelegenheid van werkzoekenden en brengt vraag en aanbod bij elkaar.

5.2 Personeelsbeleid

Om te zorgen dat het personeelsbestand een bepaald percentage medewerkers met een relatieve afstand tot de arbeidsmarkt bevat, dient het personeelsbeleid aangepast te worden. Zo dient er bijvoorbeeld meer aandacht te zijn voor diversiteit (in de breedste zin van het woord) en dient de werving en selectieprocedure aangepast te worden. Momenteel is de Personele Administratie druk doende om de nieuwe Werving en Selectie Module uit te rollen, waarmee op de wat langere termijn aanvragen beter beoordeeld en gecoördineerd kunnen worden. Echter zijn er ook mogelijkheden om op korte termijn resultaat te behalen.

Waterschap Rivierenland zou, in navolging van andere soortgelijke organisaties, actief op zoek moeten gaan naar social return in personeelsbeleid. Voorgesteld wordt daarom om contact te leggen met het Werkbedrijf van het UWV regio Rivierenland in Tiel om zo voor te sorteren op de toekomstige ontwikkelingen. Daar kan, gericht op de speciale doelgroep van WAJONG'ers en WSW'ers, gevraagd worden naar cliënten die voldoen aan Waterschapscriteria. In een pilot bij Rijkswaterstaat (bekend onder de naam 1%-project) werd een speciaal bestand aangemaakt met daarin uitkeringsgerechtigden met een afgeronde HBO of WO-opleiding die klaar waren om terug te keren naar betaalde arbeid. Waterschap Rivierenland zou dezelfde criteria kunnen hanteren en zich bovendien kunnen richten op mensen met een technische achtergrond, die woonachtig zijn in de regio.

Er zijn overigens diverse manieren om de werknemers met een relatieve afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Allereerst kent het UWV de mogelijkheid tot een proefaanstelling, waarbij een werknemer gedurende 3 maanden kosteloos te werk wordt gesteld. Bij deze vorm is het overigens wel verplicht om de wederzijdse intentie te hebben om de uitkeringsgerechtigde na deze proefperiode een (tijdelijk) contract van ten minste 6 maanden aan te bieden. Daarnaast kan WSRL het aantal werkervaringsplaatsen uitbreiden en daarbij specifiek op deze doelgroep inzoomen. Tot slot bestaan er mogelijkheden om middels een stage aan het vak te snuffelen. In dergelijke gevallen kent het UWV diverse constructies om werkgevers tegemoet te treden.

Zo wordt er gebruik gemaakt van regelingen voor loondispensatie waardoor de werkgever minder dan het wettelijk minimum loon mag betalen en de overheid het tekort aanvult. Ondanks het feit dat met de komst van de participatiewet deze loondispensatie vervangen wordt door loonkostensubsidie, zal dit een aanzienlijke korting op de loonsom betekenen.

Een aantal aandachtspunten die tot slot vooraf meegegeven moeten worden zijn:

- Draag zorg voor het op de juiste manier managen van verwachtingen
- Zorg voor een bepaalde mate van continuïteit en stel aan de voorkant heldere doelen
- Zorg voor goede begeleiding, zowel op de werkvloer als in de vorm van een jobcoach (beschikbaar via het UWV)
- Bepaal op welke manier de hierboven geschreven methode uitgevoerd kan worden en maak een afweging met betrekking tot het openstellen van bestaande of nieuwe klussen/vacatures.

Bijlage 1 Voorbeeld protocol voor social return bij grote opdrachten

Onderstaand zijn de belangrijkste ingrediënten weergegeven die zouden kunnen worden opgenomen in een aanbesteding waar social return wordt meegenomen in de vorm van sociale criteria.

Hoofdpunten

- (a) Wanneer opdrachtnemer geen voorstel doet voor social return, ontvangt de inschrijver geen punten.
- (b) De opdrachtnemer is verplicht 5% van de aanneemsom excl. BTW te besteden aan:
 - (i) Het inzetten van werkloos-werkzoekenden en/of
 - (ii) Het bieden van leerwerkstages aan jongeren
- (c) Wanneer de opdracht zeer arbeidsextensief is, namelijk wanneer de loonsom minder dan 20% van de aanneemsom uitmaakt, wordt minimaal 5% van de loonsom opgenomen in het bestek als voorwaarde.
- (d) De opdrachtnemer kan in zijn voorstel een gecombineerd voorstel van betaald werk en leerwerkstage doen.
- (e) Wanneer de clause van toepassing is verklaard op de aanbesteding en het aanbod is onder de grens van social return, blijft de clause van toepassing.

Social return kan ook buiten de opdracht worden gerealiseerd¹²

- (a) In principe dient de werkloos-werkzoekende en/of jongere bij de uitvoering van deze opdracht te worden ingezet. De opdrachtnemer kan echter ook een voorstel doen voor het plaatsen van werkloos-werkzoekenden of jongeren op een ander project of bij een andere ondernemer, wanneer de opdrachtnemer geen mogelijkheden ziet binnen deze opdracht.
- (b) Deze externe plaatsing van social return dient wel gerealiseerd te worden in de periode van de opdracht. Het moet namelijk mogelijk zijn om de opdracht direct na afronding van de werkzaamheden definitief af te rekenen en daarvoor is het nodig dat beoordeeld kan worden in welke mate social return is gerealiseerd.

Vaststellen loonsom

- (a) Voor het bepalen van het percentage van de aanneemsom (of indien van toepassing van de loonsom) dat door de inzet van werkloos-werkzoekenden en/of jongeren wordt gerealiseerd gelden de volgende uitgangspunten:
 - (i) De inschaling van de werkloos-werkzoekende geschiedt conform de geldende CAO, bij het bedrijf zelf of – indien de werknemer elders wordt geplaatst – bij de andere werkgever.
 - (ii) Voor leerwerkstages dient de opdrachtnemer voor het kwantificeren van zijn voorstel het loon te nemen, dat een jongere zou ontvangen volgens de voor het bedrijf geldende CAO. Het is voor de opdrachtgever wat moeilijker om vast te stellen of en in welke mate hieraan wordt voldaan. Bij het formuleren van de wens dient dan ook meteen gekeken te worden naar de controleerbaarheid van de uitvoering.
 - (iii) Bij de feitelijke afrekening is de leeftijd van de daadwerkelijk geplaatste jongere bij de start van de leerwerkstage doorslaggevend.

Aantrekken van kandidaten

- (a) De opdrachtnemer is verantwoordelijk voor het aantrekken van werkloos-werkzoekenden en jongeren.
- (a) WSRL zal zich inspannen de aanlevering van kandidaten te bevorderen.

Boeteclausule

- (a) Er is een boeteclausule van toepassing. Indien de opdrachtnemer zijn verplichtingen aangaande het in dienst nemen van werkloos-werkzoekenden en/of het bieden van een

leerwerkplek niet (volledig) nakomt, vindt een inhouding plaats naar rato van de niet gerealiseerde loonkosten.

- (b) Deze inhouding vindt niet plaats indien de opdrachtnemer aannemelijk kan maken, dat hem geen verwijt treft voor het niet (volledig) realiseren van social return. Een reden kan zijn dat het – ondanks aantoonbare pogingen van opdrachtnemer – niet is gelukt om acceptabele kandidaten voor de opdracht te selecteren.

Bijlage 2 Checklist social return bij aanbestedingen

Mogelijkheid om social return bij aanbestedingen te realiseren	Mogelijkheid is overwogen en kan worden toegepast		Toelichting
	Ja	Nee	
1. Stellen van Uitvoeringsvoorwaarden			
2. Percelen uit de aanbesteding houden (percelenregeling) en onderhands gunnen			
3. Percelen voorbehouden aan SWbedrijven			
4. Aanbestedingen onderverdelen in percelen			
5. In redelijkheid geschiktheidseisen stellen aan de aanbieders			
6. Rekening houden met de 'sociale draagkracht' van aanbieders			
7. Wensen stellen ten aanzien van de overname van zittend personeel			
8. Aanvullend communiceren naar de doelgroepen			

Zie het Handboek social return voor een nadere toelichting op de bovengenoemde mogelijkheden.

Tip: Voeg deze ingevulde checklist toe aan het aanbestedingsdossier. Bij een audit (vanuit interne controlling en/of door de accountant) kan eenvoudig worden aangetoond of, en zo ja in welke mate social return in aanbestedingen wordt toegepast.

Bijlage 3 Voorbeelden Social return

- Bij aanbesteding kan worden gevraagd om in een plan van aanpak te beschrijven wat de inschrijver doet om Social Return binnen de uitvoering toe te passen. Dit wordt dan ook meegewogen in de beoordeling. In het plan van aanpak dient in elk geval ingegaan te worden op:
 - op welke manier Social Return wordt vormgegeven binnen de uitvoering van de onderneming;
 - hoe Social Return binnen de onderneming wordt toegepast in relatie tot deze opdracht;
 - hoe en op welke momenten de resultaten meetbaar en inzichtelijk worden gemaakt.
- Bij inhuur van personeel wordt soms gebruik gemaakt van de diensten van Lander. Lander heeft de maatschappelijke taak om voor passend werk en participatiemogelijkheden te zorgen voor arbeidsgehandicapten en langdurig werkzoekenden in de regio Rivierenland. Deze mensen worden bij voorkeur bij reguliere werkgevers geplaatst, maar kunnen ook in het werkbedrijf van LANDER aan de slag. LANDER zorgt voor de deskundige begeleiding, opleiding en subsidies.

In de praktijk wordt bij aanbestedingen zoveel mogelijk gekeken of het mogelijk is om de opdrachten te splitsen (zonder dat hiermee de aanbestedingsregels in het geding komen) teneinde het MKB hieraan te laten deelnemen.

Voorbeelden zijn:

- Maaibestekken worden verdeeld in meerdere percelen (aanbestedingen), hierbij worden per aanbesteding ca. 6 bedrijven uitgenodigd om deel te nemen. Binnen deze bedrijven zitten ook de MKB bedrijven.
- Afvalverwerking wordt verdeeld in meerdere percelen (ook per waterschap), zodat ook hier regionale partijen aan mee kunnen doen.
- Bij het afsluiten van raamovereenkomsten wordt rekening gehouden met de MKB bedrijven, in de meeste raamovereenkomsten worden meerdere partijen gecontracteerd. Tijdens de aanbesteding wordt rekening gehouden met de referenties en de financiële draagkracht van de MKB bedrijven.
- Renovatie gemalen worden meestal verdeeld in meerdere percelen, zoals de Civiele werkzaamheden worden apart aanbesteed van het Elektrotechnisch gedeelte. Dit omdat dit verschillende partijen zijn en we willen voorkomen dat er veel via onderaannemers gaat.
- WSRL heeft met een 50-tal kleine civiele aannemers een raamovereenkomst afgesloten voor kleine civiele opdrachten.
- Voor het inhuren van personeel heeft WSRL een cartotheek ingericht, om hiervoor zorgen dat zoveel mogelijk MKB bedrijven, ZZP'ers kunnen meedingen naar de opdracht.