

Social return

Social return heeft als doel een bijdrage te leveren aan de werkgelegenheid van mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie, zoals jongeren met een beperking of werklozen met een bijstandsuitkering. Dit komt tot uiting als de gemeente bepaalde eisen stelt aan opdrachtgevers bij de inkoop van diensten, werken of producten. Eisen als het beschikbaar stellen van arbeidsplaatsen en leerwerkplekken. De mate waarin de opdrachtnemer aan deze eisen kan voldoen, bepaalt mede of hij de opdracht krijgt.

Gemeenten proberen hierdoor bedrijven te stimuleren een bijdrage te leveren aan hun beleid op het gebied van werkgelegenheid en werk en inkomen. Ze richten zich daarbij op hun eigen burgers. Voor kwetsbare burgers een goede ontwikkeling. Het biedt hen immers meer mogelijkheden op een betaalde baan of een leerwerk traject. Maar de zorgaanbieder zelf, als opdrachtnemende partij van een gemeente, moet ook voldoen aan de eisen die de gemeenten op het gebied van social return stelt. Welke eisen er worden gesteld, verschilt per gemeente. Gemeenten zijn vrij hierin hun eigen beleid en voorwaarden vast te stellen. Ook per aan te besteden dienst of product kunnen deze eisen, gezien de inhoud of aard van de opdracht, verschillend zijn.

Quotumregeling

Met de invoering van de Participatiewet op 1 januari 2015, wil het kabinet bereiken dat alle mensen als volwaardige burgers meedoen in de maatschappij. Bij voorkeur via een betaalde baan. Om mensen met arbeidsbeperkingen meer kansen te geven op een betaalde baan wilde het kabinet een quotumregeling invoeren. Elk bedrijf met meer dan 25 medewerkers zou moeten voldoen aan de eis dat minimaal 5% van het personeelsbestand gaat bestaan uit mensen met een arbeidsbeperking.

Er was groot verzet vanuit het bedrijfsleven tegen deze quotumregeling. In het Sociaal Akkoord (2012) is daarom de afspraak gemaakt dat het bedrijfsleven 100.000 extra banen zal creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. In 2014 worden 2.500 extra banen gecreëerd, in 2015 5.000 banen. In de jaren daarna wordt dit aantal nieuwe banen elk jaar met 1.000 verhoogd zodat in 2026 het aantal van 100.000 banen is gerealiseerd.

In aanvulling hierop heeft de overheid beloofd om jaarlijks 2.500 extra banen voor deze doelgroep te creëren, zodat in 2024 25.000 extra banen zijn gecreëerd. Gezien de aanwezige deskundigheid, mag van gehandicaptenzorginstellingen worden verwacht dat zij hier een substantiële bijdrage aan leveren.

Met deze afspraak in het Sociaal Akkoord is de quotumregeling van tafel. Als stok achter de deur wordt de quotumregeling echter wel verder uitgewerkt en wettelijk vastgelegd. Als het bedrijfsleven eind 2016 minder dan 11.000 banen heeft gerealiseerd, gaat de quotumregeling alsnog in werking. In 2013 wordt er een nulmeting uitgevoerd om in 2016 te kunnen bepalen of deze doelstellingen zijn bereikt.

Vervolg vorige pagina

De eisen die gemeenten stellen aan social return staan los van de afspraken die in het sociaal akkoord zijn gemaakt.

De VNG is van mening dat social return voor gemeenten een belangrijk instrument zal blijven. Het gaat namelijk niet alleen om werkplekken voor arbeidsgehandicapten, maar ook om een methode waarbij wederkerigheid en een bijdrage leveren aan maatschappelijke doelstellingen belangrijk zijn.

Kansen voor mensen met een arbeidsbeperking

Een betaalde baan is belangrijk voor iedereen in de maatschappij. Je doet mee en doet ertoe en daarnaast geeft het een inkomen. Ook voor mensen met een beperking is het belangrijk dat zij mee kunnen doen aan de maatschappij, passend bij wat ze kunnen. Bewezen is dat mensen die meedoen minder gebruikmaken van zorg en ondersteuning. Binnen de gehandicaptenzorg is daarom al langer een beweging ingezet cliënten meer te laten participeren. Bijvoorbeeld door de activiteiten tijdens dagbesteding meer af te stemmen op activiteiten in of voor de wijk of buurt. Of de arbeidsmatige dagbesteding, waar vaak productiewerk in een vertrouwde en veilige omgeving kan worden gedaan. Soms in een vorm van een sociale onderneming of stichting.

Met de decentralisatie van onderdelen van de AWBZ naar de gemeente is het nu belangrijk om deze arbeidsmogelijkheden expliciet in beeld te brengen. Gemeenten zullen van deskundige partners, zoals aanbieders in de gehandicaptenzorg, een doordachte inzet op dit vlak verwachten. Zorgaanbieders kunnen zich op dit punt dan ook onderscheiden.

Eisen aan werkgevers

De eisen die gemeenten straks in 2015 stellen in het kader van social return, zullen per gemeente verschillen. Desondanks is het goed nu alvast na te denken over de consequenties voor het personeelsbeleid van de instelling. Hoeveel werknemers hebben een arbeidsbeperking of komen uit een bepaalde regeling? Hoe worden vacatures opgevuld? Wordt er structureel nagedacht over aanpassing van werkplekken? Is het mogelijk functies te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking? Bijvoorbeeld door taken te verschuiven? Onderdelen van taken bij elkaar te voegen? Jobcarving? Leer-werkplaatsen? Het zijn vragen waarover nagedacht moet worden. De eigen jobcoaches en arbeidstoeleidingsmethoden en -instrumenten kunnen hierin behulpzaam zijn.

Nadenken over social return vraagt ook herbezinning op de positie van cliënten in de arbeidsmatige dagbesteding. Hebben zij niet deels loonwaarde? En zijn zij daarmee niet deels medewerker? Zorgaanbieders moeten hierin keuzes maken en beleid formuleren.

Methoden social return

In hun beleid maken gemeenten verschillen tussen in te kopen diensten, werken of producten. Een gemeente kan u vragen een bepaald percentage werkplaatsen, stageplaatsen en/of leerwerkplaatsen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Er zijn ook gemeenten die u vragen een plan van aanpak te schrijven, waarin u moet aangeven hoe u vorm geeft aan social return. De overeenkomst tussen de gemeenten is dat bij de gunning van een opdracht

bijna altijd een extra tegenprestatie aan de opdrachtnemer wordt gevraagd. Een tegenprestatie in de vorm van een kans voor iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt. Of dit nu een reguliere (tijdelijke) arbeidsplaats, een tijdelijke leerwerkplek of een stageplaats betreft.

Veel gemeenten geven op hun sites informatie over hun beleid op social return. Een aantal voorbeelden.

- De [gemeente Amsterdam](#) heeft een apart bureau opgericht voor social return: het Stedelijk Bureau Social Return.
- De [gemeente Utrecht](#) geeft uitgebreide informatie over haar beleid op social return.
- De [gemeente Schiedam](#) geeft inzicht in de eisen die de gemeente stelt aan social return.

Op de [website van Pianoo](#), een expertisecentrum op het gebied van aanbesteden, vindt u veel voorbeelden van verschillende aanbestedings- en inkoopdiensten waarbij social return als één van de criteria is gesteld.

Sommige gemeenten gaan nog verder en maken gebruik van methoden die de mate van social return van een organisatie of aanbestedingsopdracht meetbaar maken. De gemeente Apeldoorn maakt bijvoorbeeld, nu nog in een pilot, gebruik van de *prestatieladder socialer ondernemen*. In Amersfoort worden bouwblokken gebruikt. Hieronder worden deze methoden kort toegelicht.

- **Prestatieladder socialer ondernemen**

De prestatieladder socialer ondernemen (PSO) is een meetinstrument die de omvang en kwaliteit inzichtelijk maakt van de bijdragen die bedrijven leveren aan de werkgelegenheid voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. De prestatieladder is ontwikkeld door TNO en Stichting In-Return Nederland. De PSO is opgezet als een prestatieladder: van een erkenning van een bedrijf dat een concreet plan heeft om socialer te ondernemen tot aan de erkenning van een bedrijf dat op dit gebied tot de koplopers behoort. De inschaling op de ladder gebeurt door het toetsen van de resultaten van het bedrijf in termen van aantallen en op kwalitatieve aspecten die van belang zijn voor een goede arbeidsinpassing van mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. In de bijlage zijn checklijsten opgenomen van de kwalitatieve eisen van de verschillende stadia van de PSO. De aantallen kan een bedrijf realiseren door het bieden van werk in de eigen organisatie, maar ook door diensten of goederen in te kopen bij of werk uit te besteden aan een bedrijf dat socialer onderneemt.

Bedrijven kunnen een erkenning aanvragen. Als zij voldoen aan de criteria ontvangen zij een certificaat. Voordat u deze weg inslaat, is het belangrijk u eerst ervan te verzekeren dat uw gemeente(n) deze certificaten erkent. Meer informatie is te vinden op www.pso-nederland.nl.

- **De social return blokken**

Deze methode biedt een bedrijf meer vrijheden bij social return. Het bedrijf kan namelijk zelf een pakket met social return bouwblokken samenstellen die uiteindelijk een waarde moet representeren van minstens een bepaald percentage van de opdrachtsom, die niet per se in de opdracht hoeft te worden ingezet. Dit kan ook in de bedrijfsvoering of bij toeleveranciers van de opdrachtnemer. Een bouwblok is dan een bedrag dat gekoppeld

wordt aan bepaalde (leer)werkplekken. Bijvoorbeeld 'Wajongers in dienst nemen' telt dan mee voor € 35.000,-. Voor verschillende regelingen zijn verschillende waarden bepaald.

De waarde van de bouwblokken is gebaseerd op de relatieve aanvullende inspanning die geleverd moet worden door de werkgever gedurende het eerste jaar van het dienstverband van de nieuwe medewerkers. Ook maatschappelijk verantwoorde activiteiten hebben een waarde gekregen en tellen mee bij de vaststelling van het totale bedrag. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het ter beschikking stellen van expositieruimte voor kunst van mensen met een verstandelijke beperking of het ter beschikking stellen van gratis kantoorruimte aan startende ondernemers vanuit een uitkeringssituatie.

Beleidsvrijheid gemeenten

Het is al een paar keer gezegd: gemeenten hebben volledige beleidsvrijheid om te bepalen of, en zo ja op welke wijze zij een eis voor social return in hun gunningcriteria opnemen. De VGN adviseert u dan ook om u vooraf goed te informeren hoe het beleid er bij uw gemeente(n) uit (gaat) zien. Daarbij gaat het niet alleen om het verkrijgen van opdrachten, maar ook om het creëren van extra kansen voor cliënten. Hetzij bij de gemeente, hetzij bij toeleveranciers en contractpartners van de gemeente. Dit kan een onderdeel zijn van een uitgebreidere samenwerkingsrelatie met gemeenten.

Meer informatie

De heer A. (Aart) Bertijn
abertijn@vgn.nl
030-27 39 698

Mevrouw M. (Minou) Scherrenburg
mscherrenburg@vgn.nl
030-27 39 704

Bijlage: checklijsten prestatieladder socialer ondernemen

De Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN) is de brancheorganisatie die opkomt voor de belangen van aanbieders in de gehandicaptenzorg. De 165 instellingen die bij ons zijn aangesloten, variërend van klein tot groot, bieden zorg en ondersteuning aan mensen met een verstandelijke, lichamelijke en/of zintuiglijke beperking.