

Rol binnen de aanbesteding

Social return kan op verschillende manieren in een aanbesteding terugkomen, bijvoorbeeld als bestekseis, gunningcriterium of via een sociale paragraaf.

Bouwend Nederland vindt dat de inzet van social return niet als gunningcriterium gehanteerd moet worden. Daarmee gaat de inzet van de doelgroepen immers concurreren met andere aspecten en dat kan weer leiden tot onverwachte en ongewenste uitkomsten. Door social return als bestekseis te formuleren is deze voor elke inschrijver hetzelfde.

Aanspreekpunt en overleg

Eén aanspreekpunt voor social return voor de opdrachtnemer werkt efficiënt. Dat betekent dat verschillende betrokkenen bij social return binnen uw organisatie (bij gemeente bijvoorbeeld: opdrachtgevende dienst, afdeling Inkoop en afdeling Werk en Inkomen) op één lijn moeten zitten. Zet bij uw periodiek overleg met de opdrachtnemer ook het onderwerp social return op de agenda. Dan kunt u eventuele knelpunten tijdig in goed overleg oplossen.

Duurzame inzetbaarheid

Doel van social return is om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt beter inzetbaar te maken op de arbeidsmarkt. Een opdrachtgever die eist dat opdrachtnemers steeds nieuwe kandidaten inzetten én in dienst houden is niet billijk. Kandidaten inzetten voor alleen

de duur van het aanbestede werk leidt tot een draaideur situatie: steeds uit en in de uitkering. Voor de kandidaten (én voor de sector) is het beter als zij langere tijd bij dezelfde werkgever ingezet kunnen worden, ervaring kunnen opdoen en een opleiding volgen.

Een andere oplossing is een regionale arbeidspool van kandidaten, die afwisselend bij verschillende bedrijven werken. De opdrachtgever kan hierin een centrale rol vervullen. Een opdrachtgever als een gemeente kan over plaatsingsmogelijkheden voor doelgroepen ook buiten opdrachten om periodiek overleggen met de aannemers met wie men het meest werkt. De gemeente kan dan voortdurend op zoek gaan naar het type mens dat de bedrijven nodig hebben. Dan wordt het een reguliere activiteit met win-win voor gemeente en bedrijven. Dat levert een duurzamer resultaat op dan alleen social return via aanbestedingen.

Bouwend Nederland is er een voorstander van dat doelgroepen die in een bedrijf gaan werken langere tijd (meer dan één aanbesteed werk) meegeteld worden voor de social-returnprestatie. Bouwend Nederland vindt ook dat specifieke inzet alleen zinvol is als projecten een doorlooptijd hebben van tenminste drie maanden. Voor projecten korter dan drie maanden kan het inzetten van leerlingen of krachten uit een arbeidspool nog wel een optie zijn. Veel opleidingsbedrijven hebben inmiddels een dergelijke arbeidspool opgericht.

Neem voor meer informatie contact op met de regionale adviseur van Bouwend Nederland:

Regio Noord: Alja Pot (provincies Groningen, Drenthe en Friesland)
E. a.pot@bouwendnederland.nl - T. 050 5 240 414

Regio Oost: Charissa Verhoef (provincies Gelderland, Overijssel en Flevoland)
E. c.verhoef@bouwendnederland.nl - T. 055 3 686 868

Regio Zuid: Dennis Mollet (provincies Zeeland, Noord-Brabant en Limburg)
E. d.mollet@bouwendnederland.nl - T. 013 5 350 510

Regio Randstad Noord: José Dohle (provincies Utrecht en Noord-Holland)
E. j.dohle@bouwendnederland.nl - T. 020 5 756 700

Regio Randstad Zuid: Marjan Brinkman (provincie Zuid-Holland)
E. m.brinkman@bouwendnederland.nl - T. 079 3 252 270

Kijk voor meer informatie ook op:

www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/rapporten/2013/02/20/gids-proportionaliteit.html
www.bouwendnederland.nl/speerpunten/arbeidsmarkt/sub/social-return
www.tno.nl/socialreturn

SOCIAL RETURN BIJ AANBESTEDINGEN IN DE BOUW EN INFRA

Informatieblad voor opdrachtgevers

Dit informatieblad is bedoeld voor opdrachtgevers die nadenken over de opzet en invulling van hun social returnbeleid, zoals gemeenten, provincies, waterschappen, woningbouwcorporaties, zorginstellingen en bedrijven. In dit blad leest u hoe u een social returnregeling voor de sector beter uitvoerbaar maakt en daardoor de kans op succes vergroot.

Overleg is de basis

Social-returnregelingen worden gewoonlijk beter als ze in overleg met ondernemers tot stand komen. Opdrachtgevers en opdrachtnemers krijgen inzicht in elkaars wensen, mogelijkheden en beperkingen. In verschillende regio's is er bijvoorbeeld al overleg op gang gekomen tussen gemeenten, bedrijven en opleidingsbedrijven (buiten het kader van een specifieke aanbesteding).



"Ik heb de gemeente voorgesteld om leerlingen ook mee te tellen, omdat opleiden van belang is voor de sector én om jeugdwerkloosheid te voorkomen. Daar stonden ze voor open."

Een marktconsultatie is een goed instrument om de visie van het bedrijfsleven op de toepassingsmogelijkheden van social return in kaart te brengen. Zo kunt u beter rekening houden met het type werk, de bijzonderheden binnen uw regio, de economische omstandigheden en met wat bedrijven al doen aan het inzetten van werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Die factoren bepalen namelijk de opnamecapaciteit van de bedrijven én de beschikbaarheid van geschikte kandidaten.

Social return als stelpost

Bouwend Nederland bepleit gebruik van een stelpost voor social return op de begroting. Stelposten kennen we natuurlijk al in de bouw. Een stelpost wordt opgenomen in een begroting als de exacte invulling nog niet bepaald kan worden, het gaat om een inschatting. Denk aan de stelpost voor de inrichting van de badkamer bij nieuwbouw van een woning, de invulling is op het moment waarop het contract gesloten wordt nog niet in detail bekend, maar er staat wel vast dat het werk door de aannemer zal worden uitgevoerd.

De stelpost is voor alle inschrijvers dezelfde en kan op 5% van de loonsom gezet worden. En voor alle inschrijvers geldt dat de precieze invulling ervan, geheel in onderling overleg, pas na gunning plaatsvindt. Zo zal het voor de opdrachtgever door deze stelpost-contractie mogelijk worden om kandidaten die goed functioneren ook van het ene naar het andere project door te geleiden. Het is daarnaast aan te bevelen bij de invulling van de stelpost ook ruimte te geven voor bestaande activiteiten van de opdrachtnemer op het gebied van leerlingen en kwetsbare groepen.

Verdringing

Social return moet niet leiden tot verdringing van zittend personeel van een bouw- of infrabedrijf. Social return wil immers bijdragen aan werkgelegenheid van bepaalde groepen. Laat het dus niet ten koste gaan van de werkgelegenheid van personeel dat al in dienst is.

Nieuwe regelgeving

De Gids proportionaliteit geeft kaders aan de invulling van social return, met name in par. 3.5.6. Zo geldt bijvoorbeeld dat social return over de loonsom berekend moet worden bij een opdracht met een groot aandeel leveringen binnen de aanneemsom.

Bouwend Nederland vindt dat social return altijd over de loonsom berekend moet worden.

Geef in de bestektekst altijd duidelijke informatie over de volgende aspecten van social return:

Aspecten social return

Welke doelgroepen u wilt laten inzetten.

Denk aan leerlingen, voortijdig schoolverlaters, werklozen, bijstandsgerechtigden, mensen uit de sociale werkvoorziening. Kies de toegestane doelgroepen niet te smal, om de kans op succes te vergroten. In de bouw en infra krijgen naast reguliere leerlingen ook voortijdig schoolverlaters vaak met succes een kans op een diploma en werk.

Of alle doelgroepen of kandidaten even zwaar meetellen voor de invulling van social return of dat dat niet het geval is.

Sommige kandidaten zijn veel minder productief of hebben veel meer begeleiding nodig dan anderen. U kunt dan overwegen ze zwaarder mee te tellen. De Rijksoverheid telt alle kandidaten even zwaar mee. Gemeente Amersfoort juist niet.

Of u de opdrachtnemer verplicht met een bepaalde intermediair laat werken of dat u keuzemogelijkheden geeft.

Denk aan een opleidingsbedrijf, SW-bedrijf, detacheerder, uitzendbureau of werkplein/werkgeversloket. Een opdrachtnemer in de bouw en infra heeft vaak zelf ervaring met een bepaalde intermediair, vaak een opleidingsbedrijf, dat de sector, het bedrijf en de plaatsingsmogelijkheden kent. Dat werkt efficiënt en effectief. *“Niet-sectorgerichte intermediairs kunnen vaak minder goed de juiste kandidaten selecteren en opleiding regelen.”*

Wie de verantwoordelijkheid draagt voor tijdig aanleveren van geschikte kandidaten en voor opnieuw aanleveren van kandidaten bij uitval.

Als de gemeente kandidaten aanlevert: zorg dat de kaartenbak op orde is en dat de geschiktheidseisen en selectiecriteria van de opdrachtnemer tijdig bekend zijn. Minimale eisen voor social-returnkandidaten die op een werk worden ingezet, zijn: voldoende motivatie, fysieke geschiktheid, vroeg kunnen opstaan, buiten willen werken, leerbaarheid, en vaak VCA. Soms kan een bedrijf kandidaten inzetten in ondersteunende diensten als schoonmaak, catering, administratie, ICT of logistiek. Dan kunnen andere eisen gelden.

Wie kandidaten begeleiding biedt bij werk- en privéproblemen.

De werkgever zorgt voor de dagelijkse werkbegeleiding. *“Voor social-returnkandidaten ben ik veel meer tijd aan begeleiding kwijt dan bij een gemiddelde werknemer. Ik vind het reëel als ik deze extra begeleidingsuren mag meetellen voor het social-returnbedrag.”* Kandidaten kunnen privéproblemen hebben die het werken beïnvloeden. Begeleiding is nodig en is cruciaal voor succes. “De intermediair of de gemeente kan soms aanvullende begeleiding bieden.

Of de opdrachtnemer verplicht is scholing te bieden.

Een opleiding vergroot de kansen van social-returnkandidaten op duurzame arbeidsparticipatie. Maar opleiden kost tijd en geld. Veel opdrachtgevers vinden opleiden belangrijk en zijn bereid extra kosten voor hun rekening te nemen.

Of u kandidaten meteen bij de start van het werk wilt laten inzetten of dat u de opdrachtnemer een zekere periode de tijd geeft om de social return te organiseren.

Als wordt afgesproken dat de opdrachtnemer zelf kandidaten levert, is het veelal niet mogelijk deze direct bij de start van het werk in te zetten.

Advies Bouwend Nederland

Bouwend Nederland adviseert om vooral ook ruimte te maken voor de inzet van leerlingen en jonge, gediplomeerde werklozen. Daarmee wordt het vakmanschap in de sector geborgd. Dat is óók in het belang van opdrachtgevers.

Bouwend Nederland adviseert een evenwicht in de (te verwachten) toegevoegde waarde van een kandidaat en de mate waarin de kandidaat meetelt.

Bouwend Nederland adviseert om de opdrachtnemer zelf de intermediair te laten kiezen. Dit zal in de praktijk veelal een opleidingsbedrijf zijn.

Bouwend Nederland adviseert de kosten van begeleiding ook mee te laten tellen bij de invulling van social return.

Bouwend Nederland adviseert om te investeren in opleidingen. De bouw- en infrasector leidt bovendien graag en goed op.

Bouwend Nederland vindt realistische en haalbare afspraken erg belangrijk.

Aspecten social return

Of de opdrachtnemer alleen nieuwe kandidaten mag inzetten of dat hij ook mensen die hij al aan het werk of in opleiding heeft voor een nieuwe periode mag meetellen.

De bouwsector zet in het kader van social return graag leerlingen in. Zo zorgen we samen dat ook in de toekomst voldoende vakmensen beschikbaar zijn om uw opdrachten goed uit te voeren. Opleidingen duren gewoonlijk langer dan het aanbestede werk. Opdrachtnemers tellen de leerlingen daarom graag voor achtereenvolgende opdrachten mee. Een bouw- of infrabedrijf is beperkt in het aantal nieuwe social-returnkandidaten dat het kan inzetten. Dat geldt zeker als hij al veel van dergelijke mensen aan het werk hééft. Als u eist dat de werkgever nieuwe kandidaten inzet, kan dat leiden tot verdringing van zittende werknemers of van leerlingen die daardoor hun opleiding niet kunnen afmaken.

Of de opdrachtnemer kandidaten alleen op het betreffende werk mag inzetten of ook op andere werken.

Dat laatste kan nodig zijn in verband met de opleiding van de kandidaat, of handiger als de vaardigheden van de kandidaat beperkt zijn.

Of er beperkingen zijn m.b.t. de gemeente of regio waar de kandidaten vandaan mogen komen.

Bij Europese aanbestedingen is een dergelijke beperking verboden. Een bouwbedrijf werkt vaak graag met leerlingen of uitkeringsgerechtigden uit de vestigingsregio. Dat is praktischer met vervoer en bij inzet van kandidaten op andere werken.

Het gevraagde percentage of aantal in te zetten kandidaten. En of het gaat om een percentage van de aanneemsom of van de loonsom.

Redelijke eisen (zoals 5% van de loonsom) geven een grotere kans op resultaat.

Of de opdrachtnemer specialistische werkzaamheden mag uitsluiten van de toepassing van social return.

De meeste social-returnkandidaten zijn niet inzetbaar op specialistisch werk, met uitzondering van leerlingen die in dat specifieke specialisme worden opgeleid.

Of u in voor opdrachtnemers economisch moeilijke tijden en kans op verdringing van zittend personeel vervangende activiteiten toestaat.

Hierbij geldt natuurlijk wel het uitgangspunt van redelijkheid en billijkheid.

Of er boeteclausules van toepassing zijn.

In het algemeen is toepassing van boetes vaak niet nodig als u en de opdrachtnemer in gesprek blijven. Dan komt u er vaak wel uit. Past u toch boetes toe, denk dan om de eisen van redelijkheid en billijkheid.

Hoe en op welke momenten de opdrachtnemer de inzet van kandidaten moet aantonen.

Bijvoorbeeld via kopieën van leerwerk-, inleen- of arbeidscontracten en urenlijsten.

“Het is belangrijk dat de opdrachtgever serieus nagaat of en hoe de bedrijven de mensen inzetten: contracten bekijken, op het werk langsgaan. Dat onderstreept het belang van social return en dan gaat het leven.”

Advies Bouwend Nederland

Bouwend Nederland adviseert om ook niet-projectgebonden inspanningen mee te tellen voor social return.

Bouwend Nederland vindt dat de opdrachtnemer zoveel mogelijk ruimte geboden moet worden.

Bouwend Nederland vindt ook hiervoor dat de opdrachtnemer zoveel mogelijk ruimte geboden moet worden.

Bouwend Nederland pleit voor berekening over de loonsom en hanteert hierbij als vuistregel dat 5% van de loonsom proportioneel is.

Bouwend Nederland vindt verdringing niet acceptabel.

Bouwend Nederland adviseert terughoudend te zijn met boetes, toepassen van boetes kan de verhoudingen negatief beïnvloeden.

Bouwend Nederland adviseert afspraken SMART te maken.