



gemeente
Haarlemmermeer

De leden van de gemeenteraad Haarlemmermeer

Postbus 250
2130 AG Hoofddorp

Bezoekadres:
Raadhuisplein 1
Hoofddorp
Telefoon 023 567 3541
Telefax 023 563 6840

2012/277 dg



Cluster Juridische Zaken
Contactpersoon N.B.M.L. Boom
Doorkiesnummer 023 567 3541
Uw brief
Ons kenmerk 12.0446193\drm
Bijlage(n) 1, Aanbestedingen 2012
Onderwerp Motie Social Return

Verzenddatum

20 APR. 2012

Geachte heer, mevrouw,

De invoering van Social Return wordt met de vermindering van reïntegratiegelden steeds urgenter als aanvulling op de reguliere reïntegratie instrumenten. Uw raad heeft, bij motie van 3 november 2011, uitdrukkelijk gevraagd om binnen Haarlemmermeer vorm te geven aan Social Return. Wij zijn naar aanleiding van deze motie aan de slag gegaan om Social Return vorm te geven binnen Haarlemmermeer en treden hiertoe mede in overleg met het bedrijfsleven.

Doelstelling van Social Return is het vergroten van de arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De bedoeling is dat een investering naast het 'gewone' rendement ook een concrete sociale winst (return) oplevert.

Om dit te realiseren kunnen sociale voorwaarden, eisen en wensen opgenomen in inkoop- en aanbestedingstrajecten, zodat opdrachtnemers een bijdrage leveren aan de uitvoering van ons beleid ten aanzien van het bieden van werkgelegenheid aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Hieronder gaan we eerst in op de context. Vervolgens geven we aan wat we al doen en wat we nog gaan doen.



Context

Met de vermindering van rentegratiegelden, heeft de invoering van Social Return een grotere urgentie. Toch zijn de effecten van Social Return, zo blijkt uit de landelijke literatuur, tot op heden beperkt gebleven. Het gaat vaak om nog bescheiden aantallen, en voor het grootste deel zijn het tijdelijke banen waarin mensen terechtkomen. Social Return is dan ook vooral een instrument dat *aanvullend en ondersteunend* werkt op de reeds bestaande reïntegratiemethoden. Zij komt er niet voor in de plaats.

De effecten van Social Return hangen sterk af van de situatie op de arbeidsmarkt, de omvang van de aanbesteding of inkoop, het draagvlak voor Social Return, het type werkzaamheden bij de opdrachtnemer, de beschikbaarheid van geschikte kandidaten en de ervaring die de gemeente en opdrachtnemers al hebben opgedaan. Social Return is het beste toepasbaar bij aanbestedingen in sectoren waar relatief veel laaggeschoold werk is. Er zal dan ook realistisch moeten worden gekeken naar de opbrengsten.

Wat doen we al

De gemeente heeft in haar Inkoop- en Aanbestedingsbeleid een sociaal criterium vastgesteld dat toegepast dient te worden bij de inkoop van een aantal productgroepen (verhuisdiensten, schoonmaak, catering, groenvoorzieningen, reiniging openbare ruimte, huishoudelijk afvalbeheer en hulp in het huishouden). Het criterium luidt: minimaal 10% van de opdrachtsom moet besteed worden aan personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Hiermee hanteren wij een hoger percentage dan het landelijk gebruikte streefpercentage van 5% van de opdrachtsom. Social Return is al ingezet bij aanbestedingsprocedures, zoals die van verhuisdiensten en catering.

Wat gaan we doen

Het streven is een grondige inbedding binnen de gemeente te bewerkstelligen en een volgende stap te zetten in de concretisering en de monitoring van Social Return. Toelichting: per aanbesteding zullen we steeds de mogelijkheid voor Social Return bekijken. Voor 2012 staan de (eventueel) geschikte aanbestedingen in de bijlage genoemd.

Op dit moment is moeilijk te schatten hoeveel personen door middel van Social Return aan het werk geholpen kunnen worden. Dat hangt voornamelijk samen met het feit dat de doelgroepen moeilijk bemiddelbaar zijn. De doelgroepen waar wij ons op richten zijn WWB gerechtigden¹ en Niet Uitkering Gerechtigde klanten (NUG), SW-werknemers, WIA- en Wajong-gerechtigden, voortijdige schoolverlaters en klanten van het UWV-werkbedrijf. De gemeentelijke inzet is er maximaal op gericht dat onze leveranciers de aangegane verplichtingen in hun contracten omtrent Social Return zullen nakomen.

Er is nu nog geen historie aanwezig waarin op gestructureerde wijze is bijgehouden wat de kosten en baten van Social Return zijn. Daarom nemen wij het aantal hiervoor geschikte aanbestedingen in 2012 (bijlage) als maatstaf voor het aantal personen dat via Social Return aan het werk geholpen zou kunnen worden.

¹ Het gaat hier verder ook om andere doelgroepen die een uitkering ontvangen zoals loaw'ers, loaz'ers en Bbz'ers.

We gebruiken dit jaar om tot een uniforme rolverdeling te komen tussen de aanbestedende partij, de klantmanager en team Inkoop & Aanbestedingen; ook wordt gezorgd voor uniforme monitoring van het resultaat. Hiermee zal de investering, die met een goed werkend Social Return gepaard gaat, inzichtelijk worden gemaakt. Achteraf, dat wil zeggen in 2013, zal op basis van de ervaringen in 2012 kunnen worden berekend, wat wij aan daadwerkelijke opbrengsten van Social Return mogen verwachten.

Ontwikkelen Social Return

Om Social Return te realiseren is een centrale uniforme aanpak vereist. Wij zullen dit voortvarend aanpakken alsmede het overleg met het bedrijfsleven.

Reikwijdte

Wij richten ons in eerste instantie op het ontwikkelen van Social Return bij Europese Aanbestedingen voor Leveringen en Diensten en bij Europese en Nationale Aanbestedingen voor Werken. Dit levert het meeste op. Op termijn gaan we de mogelijkheden onderzoeken naar de mogelijkheden om Social Return in te voeren bij meervoudige onderhandse aanbestedingen, waarbij het proportionaliteitsbeginsel leidend is.

Hoe gaan we te werk

Voor wat betreft de uitwerking van Social Return onderscheiden we een aantal fasen:

Fase 1: Inkoopvoorbereiding

We stellen vast welke mogelijkheden er zijn om Social Return vorm te geven.

In deze fase brengen we met een marktverkenning de mate van haalbaarheid van Social Return in kaart.

Fase 2 Specificeren

Aan de hand van de gemaakte keuzes in fase 1, stellen we vast op welke wijze we Social Return toepassen.

Randvoorwaarde bij het opnemen van Social Return is dat de eis proportioneel is ten opzichte van de opdrachtomvang/waarde.

In fase 2 stellen we tenslotte de aanbestedingsdocumenten op.

Fase 3 Selecteren

In deze fase vindt beoordeling van de inschrijvingen plaats en bekijken we in hoeverre zij voldoen aan de gestelde eisen en wensen en vindt een selectie van opdrachtnemer (leverancier) plaats (de gunning).

Deze fase wijkt feitelijk niet af van het reguliere traject waarin aanbestedingen worden beoordeeld met dien verstande dat Social Return als eis is meegenomen.

Fase 4 Contracteren

In deze fase wordt Social Return nader vastgelegd in de contractvoorwaarden. Zo nodig concretiseren we aanvullende afspraken uit fase 3, en wordt Social Return op die wijze nader ingevuld. Afhankelijk van de gekozen vorm van Social Return verschilt het contract.

Fase 5 Monitoren en implementeren

In deze fase staat het samenspel tussen de gemeente en opdrachtnemer centraal. Deze fase is essentieel voor het slagen van Social Return en bestaat uit diverse onderdelen, te weten:

- daadwerkelijke implementatie, dat wil zeggen uitvoering geven aan eerder gemaakte afspraken. Dit betekent dat de opdrachtnemer zich *actief* moet inzetten voor de werving en selectie van geschikte kandidaten. De gemeente biedt in de praktijk wel ondersteuning aan de opdrachtnemers, voor wat betreft de matching/bemiddeling van de kandidaten. Wij hebben hierbij immers direct belang. Bewaken/controleren van de afspraken in het kader van Social Return.
- Vaststellen van periodieke gesprek- en rapportagemomenten
- steekproeven nemen waarbij aanvullende informatie wordt ingewonnen bij de opdrachtnemer
- uitvoering van het sanctiebeleid. Als men de overeengekomen voorwaarden niet nakomt, volgen sancties die kunnen variëren van het opleggen van een boete tot ontbinding van het contract.
- Communicatie aan de eindgebruikers. *Per aanbesteding* moet in beeld worden gebracht welke eindgebruikers *in aanmerking* komen voor Social Return kandidaten.

Fase 6 Evalueren Over ongeveer twee jaar vindt evaluatie plaats van de resultaten van onze hierboven beschreven aanpak van Social Return. De evaluatie zal uitmonden in een rapportage aan uw raad.

Tijdpad

Bij de aanbestedingen in 2012 (zie de bijlage), passen we Social Return toe zoals hierboven beschreven. Er wordt zorg gedragen voor de extra begeleiding en de matching van kandidaten aan werkgevers. De resultaten worden gemonitord.

Voor de middellange termijn is voor de doorontwikkeling van Social Return de Wet werken naar vermogen (Wwnv) richtinggevend. De toepassing van Social Return zal worden ingebed in de implementatie van de Wwnv die dit jaar wordt vormgegeven. Ook houden we rekening met daaraan verwante ontwikkelingen zoals die met betrekking tot het Werkgeversservicepunt en het Loket Leren en Werken.

Samenvattend

Waar mogelijk is toeleiding naar duurzame uitkeringsonafhankelijke arbeid het uitgangspunt. Daarbij proberen wij, binnen de aanbestedingsregels, de verschillende doelgroepen te bedienen.

In 2012 monitoren we de resultaten van Social Return en bereiden we ons met inachtneming de Wwv voor op de definitieve taakverdeling en verantwoordelijkheden met betrekking tot de uitvoering van Social Return.

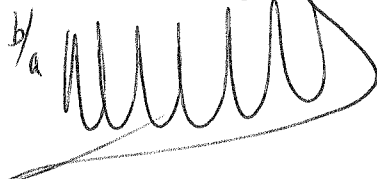
Wij verwachten u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,

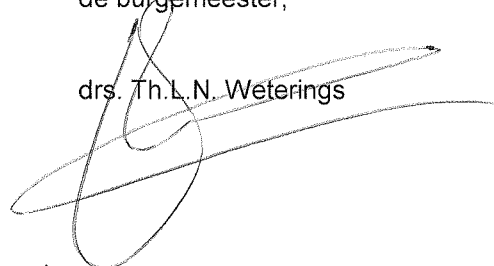
burgemeester en wethouders van de gemeente Haarlemmermeer,
de secretaris,

de burgemeester,

drs. C.H.J. Brugman

b/a 

drs. Th.L.N. Weterings



Bijlage1 aanbestedingen 2012

De navolgende aanbestedingen zijn geschikt om Social Return in mee te nemen:

Catering

Kantoorartikelen

Beveiliging

Onderhoud Gebouwen

Graffitiverwijdering/wildplakken

Reiniging Buitenruimte

En mogelijk, afhankelijk van de nadere invulling per contract:

Ongediertebestrijding

Buitenreclame - DRIS informatieschermen

Buitenreclame - Billboards

Buitenreclame - Evenementendisplays