



Voortgangsrapportage en evaluatie 2013 / 2014

10 oktober 2014
Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Projectleider Social Return:
Ambtelijk Opdrachtgever:
Bestuurlijk opdrachtgever:

Alex Jansen
Laura van Rossum / Eric Dorscheidt
Joyce Langenacker

Voorbeelden Social Return in Haarlem (1)

Schildersbedrijf Lansink tekende recent met de afdeling Vastgoed een meerjarig contract voor het onderhoud van gemeentelijke panden. Lansink werkt met schilderploegen van in totaal 5 schilders, inclusief voorman, die als team de werkzaamheden uitvoeren. In het kader van Social Return start in elk team iemand vanuit een uitkeringssituatie. Door intensieve begeleiding / coaching en het leren van een vak op het werk, krijgen minstens 5 mensen de kans om duurzaam uit te stromen naar werk. De kandidaten zijn geselecteerd door Pasmatch en Agros, de re-integratiebureaus die voor SZW werken.

De **BIOS-groep** (opdrachtnemer in het doelgroepenvervoer) vult Social Return in door vacatures in samenwerking met Pasmatch en SZW in te vullen. Al voor de tweede keer dit jaar wordt een zogenaamd 'klasje' samengesteld van 8-12 personen, bestaande uit mensen met een uitkering. De mensen in dit klasje worden door de BIOS-groep opgeleid tot chauffeur en hebben bijna allen een baangarantie.

Stadsadvocaat SWDV is vrijwillig een hogere Social Return aangegaan dan de verplichte 5%. Men heeft onder andere ingevoerd dat één van de rechten-stagiairs op het bureau structureel een Wajongere is. De eerste Wajongere-stagiair beviel zo goed dat haar een contract is aangeboden.

Haarlemse Keten. De Haarlemse gesubsidieerde instellingen werken samen om invulling te geven aan hun Social Return, die immers ook moet worden ingevuld bij grotere subsidies. Middels een convenant is dit jaar een pilot van twee jaar gestart in samenwerking met SZW en Paswerk, die tot doel heeft om jaarlijks 20-45 mensen uit het 'granieten bestand' middels werkervaring en opleiding dichterbij werk te brengen. Inmiddels zijn circa 10 mensen in een traject aan de slag.

Haarlem, Velsen, Amsterdam en KWS zijn middels een convenant een samenwerkingsproject aangegaan om de Social Return van KWS in te vullen, met speciale aandacht voor het oplossen van de jeugdwerkloosheid. Het is de bedoeling dat op deze manier project-overstijgend en regionaal samengewerkt wordt en dat KWS vooral BBL-trajecten (Beroeps Begeleidende Leerwegen) gaat bieden.

1. Introductie

Social Return is een instrument om mensen met afstand tot de arbeidsmarkt dichterbij werk te helpen. Haarlem hanteert een werkgeversbenadering en staat daarmee een ‘brede invulling’ van Social Return toe: van banen voor mensen met een uitkering, opleidingsplekken (er is momenteel veel behoefte aan werkervaringsplekken / Beroeps Begeleidende Leerwegen - BBL), inkoop bij of inhuur via het SW-bedrijf (Paswerk) tot het ter beschikking stellen van expertise/sponsoring. De brede mogelijkheden zijn door SZW beschreven in de ‘Staalkaart Social Return’ die is te vinden op de site www.samenvoorelkaar.nl/social-return-haarlem.

Haarlem werkt aan een Lokaal Sociaal Akkoord. De Social Return inzet door bedrijven en de doelstellingen vanuit Social Return kunnen in de toekomst een directe bijdrage leveren aan het Lokaal Sociaal Akkoord.

2. Resultaten

De conclusie voor de periode mei 2013 – september 2014 is dat Social Return een succesvol instrument is gebleken om mensen duurzaam dichterbij werk te brengen. In ruim één jaar zijn afspraken gemaakt voor bijna 200 mensen, die via Social Return dichterbij de arbeidsmarkt komen of worden bemiddeld naar werk en/of opleiding. De doelstelling om in 2014 minimaal 50 mensen vanuit de WWB naar werk te helpen is inmiddels gehaald, ondanks de teruglopende omvang van de gemeentelijke inkoop.

De toepassing van Social Return in Haarlem is vanaf 2013 geïntensiveerd. Resultaat is dat Social Return op uniforme wijze wordt toegepast, terugkomt in elke aanbesteding (boven de drempelbedragen) en dat aandacht uitgaat naar handhaving (er is nog geen sprake geweest van het toepassen van een boetebeding vanwege niet nakomen van de afspraken).

Vanaf 2013 en tot september 2014 zijn via Social Return voor 196 personen werk- of opleidingsplekken gecreëerd. De tabel op de volgende pagina geeft het volledige overzicht. Het gaat om de volgende aantallen per jaar:

Social Return 2014:	135 personen
Social Return 2013:	61 personen

Met opdrachtnemers van de gemeente Haarlem de volgende Social Return afspraken gemaakt:

<u>Aantallen werkplekken</u>	99 voor mensen met een bijstandsuitkering (WWB) 50 voor mensen met een WW-uitkering
<u>Aantallen werkervarings- of stageplekken:</u>	14 mensen op een werkervaringsplek/stage of in een BBL-traject
<u>Inhuur / inkoop SW-bedrijf Paswerk:</u>	33 mensen met een SW-indicatie zijn ingehuurd voor bijna 3 miljoen euro ingekocht

De doelstelling voor 2014 werd gesteld op 50 mensen vanuit de bijstandsuitkering (WWB) duurzaam naar werk (voor 2013 was geen doelstelling gedefinieerd). Die doelstelling is gehaald. Er zijn in 2014 (tot september) 52 WWB kandidaten geplaatst, waarvan 44 uit Haarlem. Er zijn daarnaast werkplekken beschikbaar (c.q. afgesproken) voor 15 andere kandidaten, waarvoor de werving en selectie in gang is.

Opdrachtnemers kunnen ter invulling van de Social Return verplichting ook eigen expertise inbrengen, aan sponsoring etc. Dat levert een divers beeld aan ‘overige inzet’: geven of verzorgen van cursussen (CV-Dokter trainingen), hulp bij schuldsanering, sponsoring (van JINC) tot het ‘om niet’ beschikbaar stellen van ruimten aan groepen werkzoekenden. Deze inzet wordt momenteel in beeld gebracht.

Social Return Haarlem (2013–september 2014), aantallen naar doelgroep¹⁾

DOELGROEP		TOTAAL 2013 -2014	plaatsingen 2014*	plaatsingen 2013
WWB		99	67	32
	Haarlem		59	
	Regio		8	
WW		50	32	18
	Haarlem		20	
	Regio		10	
	Wajongere		2	1
Opleiding		14	14	0
	BBL		9	
	werkervaringsplek		5	
SW-indicatie		33		
wv.	detachering		22	11
	inkoop (in euro's)	€ 2.977.000	€ 1.162.000	€ 1.815.000
Totaal		196	135	61
* dit is inclusief 15 werkplekken in Social Return afspraken en waar de werving- en selectie nog voor loopt.				

1) De gegevens over 2014 zijn accuraat, maar nog niet volledig. Dat heeft te maken met het opstarten van het werkproces en de monitoring. In 2013 was de registratie in opbouw, deze gegevens zijn onvolledig. De tabel is exclusief de gesubsidieerde instellingen. Die leveren jaarlijks een verantwoording van hun Social Return inspanningen via de accounthouders binnen de gemeente. Dat gebeurt voor het eerst eind 2014.

Financiële opbrengsten

De kosten zijn in de Raadsnota van 2014 geschat op €118.000 euro over 2014 en de financiering vindt tijdelijk plaats uit het I-deel van de WWB. Tegenover deze kosten staan meer dan evenredige financiële opbrengsten, in een conservatieve schatting.

In de eerste 9 maanden van 2014 – zijn op basis van registraties door Pasmatch, Agros en de gemeente

Haarlem - 52 mensen uit de uitkering, terwijl met werkgevers voor nog eens 15 uitkeringsgerechtigden afspraken zijn gemaakt om ze werk te bieden. Het gaat hierbij om 85% Haarlemse kandidaten. Op basis van alleen het aantal Haarlemse WW'ers en WWB'ers is de netto opbrengst in een conservatieve berekening voor de eerste 9 maanden van dit jaar ruim € 240.000. Zie de tabel opbrengsten in de bijlage.

Gesubsidieerde instellingen

Social Return is voorwaarde bij subsidieverstrekking (meer dan € 500.000) . Ten behoeve van de beoordeling levert de ontvangende instelling inzage in de Social Return inspanningen, voor het eerst over 2014.

Om vast te kunnen stellen wat en in welke mate de gesubsidieerde instellingen aan Social Return doen is begin 2014 in samenspraak met instellingen een zogenaamde 'leidraad gesubsidieerde instellingen' ontwikkeld in samenspraak met de Welzijns- en Zorginstellingen in Haarlem. De instellingen leggen op basis van de leidraad hun inspanningen vast en hebben aangegeven op koers te liggen met de invulling van Social Return.

Een groot aantal maatschappelijke partners hebben gezamenlijk de Haarlemse Keten opgezet (zie kader hierboven). Zij gaan samenwerken om de doelgroepen van Social Return (extra) te bedienen. In maart 2014 is daartoe een convenant opgesteld dat door de instellingen en gemeente is ondertekend. Met een pilot van twee jaar wordt beoogd om per jaar circa 20-45 mensen met uitkering 'sociaal te activeren', zodat deze mensen vervolgens via Pasmatch / Agros naar werk bemiddeld kunnen worden. De inzet in de keten telt mee als inzet Social Return voor de eigen organisatie en dient door de instelling te worden aangetoond.

3. Analyse

- ✓ Zorginstellingen. Die nemen in 2014 een fors deel (circa 40%) van de uitkeringsgerechtigden voor hun rekening. De recente aanbestedingen Jeugdzorg en WMO/AWBZ vinden plaats met de regio (en deels ook met Haarlemmermeer). Op dit moment vindt overleg plaats met de regiogemeenten en de zorgaanbieders over de invulling van de Social Return en de wijze waarop we als opdrachtgevers de Social Return gaan organiseren. De - in volume forse - aanbestedingen in de Zorg zijn pas vanaf 2015 in de registraties terug te vinden.
- ✓ Grond-, Weg- en Waterbouw, aannemers (opdrachtnemers van GOB) en Vastgoed zorgen samen voor circa 30% van de Social Return inspanningen. Het aantal aanbestedingen in 2013 en 2014 bij deze opdrachtnemers was laag. In de zomer is vanuit de afdeling Vastgoed een aantal aanbestedingen afgerond, die direct hebben geresulteerd in Social Return afspraken. Deze groep opdrachtnemers neemt alle opleidingsinspanningen (BBL en werkervaring) voor hun rekening.
- ✓ Opleidingen. Met KWS en de gemeenten Velsen en Amsterdam is in augustus 2014 een convenant gesloten om in de komende twee jaar te gaan samenwerken, met als belangrijkste doel om het aantal opleidingstrajecten (BBL) voor jonge werkzoekenden nog verder te vergroten en op die wijze een bijdrage te leveren aan het verhinderen van de jeugdwerkloosheid.
- ✓ Paswerk. Vanuit de Social Return wordt in de afgelopen periode voor bijna 3 miljoen ingekocht bij het SW-bedrijf. Spaarnelanden is een belangrijke opdrachtgever, die daarnaast ook ongeveer de helft van het aantal mensen met SW-indicatie aan werk helpt.

- ✓ de afspraken die met opdrachtnemers worden gemaakt over hun Social Return inspanningen, worden tot op vandaag alle ingevuld. De verwachting is dat de 15 nog niet gerealiseerde plekken, binnenkort worden gerealiseerd. Er is bij veel opdrachtnemers zelf sprake van een grotere inspanning dan daadwerkelijk verplicht.
- ✓ de provincie Noord-Holland neemt in drie aanbestedingen Social Return op als contract-eis. De gemeente Haarlem werkt nauw samen met de provincie. We delen de opgebouwde kennis over Social Return en vullen in overleg met de provincie de Social Return verplichting in met de opdrachtnemers van de provincie. Dit resulteert binnenkort in de eerste bemiddelingen.

Voorbeelden Social Return in Haarlem (2)

De provincie Noord-Holland gaat in de komende periode drie pilot-aanbestedingen uitvoeren waarin men Social Return toepast (gebiedscontract Kop Noord-Holland, Multiservices en Flexibele Arbeid /Uitzendkrachten). De gemeenten Haarlem en Amsterdam ondersteunen de provincie en werken samen in het netwerk van de provincie om kandidaten te gaan matchen voor de pilot van de provincie.

*Uitzendbureau **Randstad** vult Social Return deels in door in samenwerking met Buurt bedrijf Oost (een samenwerking van Spaarnelanden, Paswerk en de woningcorporaties), Pasmatch en UWV een aantal sollicitatietrainingen en CV-dokter trainingen (teach-the-teacher) te geven. Inmiddels hebben 25 kandidaten in het kader van Social Return een training gekregen.*

*Ook het oer-Haarlemse bedrijf **Vialis** doet aan Social Return, dat wordt ingevuld door opdrachten aan het SW-bedrijf. Paswerk maakt in opdracht van Vialis de kasten voor de verkeerslichten. Daarnaast geeft Vialis verkeerslessen om jongeren in contact te brengen met techniek en heeft bij een project van Bedrijf en Samenleving op de Aziëweg een 'verkeersplein' aangelegd.*

*Elke aanbesteding is maatwerk als het gaat om Social Return. Dat geldt voor de invulling, maar ook voor de proportionaliteit. Bij de aanbesteding voor het duurzaam maken van de verlichting in Haarlem (de 'verleiding') is vanwege de loonwaarde in de opdracht een lager percentage van 3% Social Return vastgesteld. Bedrijf **Ziut** vult dat in door mensen met SW-indicatie van Paswerk in te schakelen bij de assemblage.*

4. Evaluatie

✓ **Draagvlak**

Het draagvlak voor Social Return is toegenomen, wat blijkt uit het gegeven dat steeds meer bedrijven die een Social Return verplichting heeft, ook buiten de Social Return verplichting hun vacatures eerst aanleveren bij de gemeente.

✓ **Drempelbedragen.**

Deze werken in de praktijk goed en er is geen aanleiding deze ter discussie te stellen.

✓ **Proportionaliteit**

Social Return is een contracteis, waarmee de opdrachtnemer / leverancier verplicht is om een percentage van de aanneemsom te besteden aan het dichterbij werk brengen van de doelgroep. Dat percentage is standaard 5%. In voorkomende gevallen wordt met de inkoper / vakinhoudelijke afdeling onderbouwd afgesproken te kiezen voor een lager percentage (bijvoorbeeld bij de recente aanbesteding van LED-verlichting, omdat de loonkosten van de opdracht een zeer klein deel uitmaken van de totale aanneemsom) of voor een ingroeimodel (toegroeien naar 5%, bij de aanbestedingen van de jeugdzorg en AWBZ/WMO, in regionaal verband).

✓ **Doelgroepen**

De doelgroep Social Return is ruim gedefinieerd en dit geeft in de richting van de brede invulling voldoende ruimte voor de matching (werving en selectie). Aandachtspunt voor de komende periode is de transparantie in vraag en aanbod op de onderwijsmarkt.

✓ **Afrekenen Social Return**

De opdrachtnemer vult zijn geldelijke 'verplichting' in. Er zijn in hoofdzaak twee modellen: de bouwsteenmethode versus de geldelijke methode. Haarlem hanteert het geldelijke model, waarin de opdrachtnemer / werkgever de door hem gemaakte kosten aantoont en opvoert. Deze methode werkt goed. In het bouwstenenmodel wordt aangegeven wat de 'waarde' is van iemand uit de doelgroepen. Daarmee kan de gemeente bepaalde doelgroepen hoger of lager waarderen en op die manier uiting geven aan beleidsmatige prioriteiten.

✓ **Duurzame uitplaatsing en hoe lang telt een kandidaat mee**

Doelstelling is om uitkeringsgerechtigden duurzaam naar werk te krijgen. We hanteren voor duurzame uitstroming een ondergrens van een half jaar en een aanstelling met voldoende uren om geen beroep meer te hoeven doen op een uitkering.

Hoe lang een kandidaat meetelt voor de invulling van Social Return wordt per aanbesteding gezien. In een aantal gemeenten wordt een in dienst tredende Social Return kandidaat voor maximaal drie jaar meegeteld. Dat is ook in Haarlem de praktijk. Bij de recente vastgoedaanbestedingen (4 jaar) is afgesproken met de opdrachtnemers dat bij een vast contract, de kandidaten voor de volle periode van 4 jaar meetellen.

✓ **Verdringing**

Er is veel discussie over verdringing op de arbeidsmarkt door Social Return. Haarlem staat niet toe dat er sprake is van verdringing, waarbij ontslag van een medewerker plaatsvindt om in het kader van Social Return iemand anders in dienst te nemen. Bedrijven geven zelf aan als dit het geval is

en wordt gezocht naar alternatieve manieren om Social Return in te vullen. Bedrijven kunnen gevraagd worden eventuele verdringing aan te tonen.

In bepaalde sectoren speelt dit meer dan in andere sectoren. Inhoudelijk wordt om die reden nauw samengewerkt met de beleidsafdelingen Economie & Cultuur, WWGZ en JOS, onder andere omdat de focus ligt op een werkgeversbenadering, waarin de wens van de werkgever, maar ook de ontwikkelingen in de sector/branche en de knelpunten op de arbeidsmarkt vertrekpunt zijn voor invulling van de Social Return afspraken.

✓ **Inkoopkracht**

De totale inkoop van de gemeente Haarlem is teruggelopen. Het volume aan aanbestedingen bepaalt mede de kracht die er vanuit Social Return gezet kan worden. Regionale samenwerking draagt bij aan een groter inkoopvolume, maar ook bijvoorbeeld een eventuele samenwerking met andere (grote) inkoopende organisaties binnen de gemeente of de regio. De bundeling van inkoopkracht is een speerpunt voor de komende periode.

✓ **Samenwerking intern en extern**

Voor het ontsluiten van de doelgroep wordt nauw samengewerkt met twee preferente re-integratiebureau 's Agros en Pasmatch, UWV, SW-bedrijf Paswerk en onderwijsinstellingen en vakopleidingen in de regio. Inmiddels is een werkwijze ontstaan waardoor de matching, die altijd een belangrijke schakel is in het succes van Social Return, goed functioneert. Op onderdelen is verbetering mogelijk, zoals bij het matchen op beschikbare BBL-plekken.

Er wordt ook samengewerkt in de buurten, vooral in Haarlem-Oost en Schalkwijk (Buurtbedrijf Oost, De Kas) en met bijvoorbeeld sportverenigingen als DSS (in samenwerking met Sportsupport en Leger des Heils).

Waar mogelijk is in aansluiting gezocht met het Sociaal Domein en op het programma Samen voor Elkaar. Social Return is ondergebracht op de website van www.samenvoorelkaar.nl.

✓ **Dialog**

Social Return heeft goed gewerkt als instrument om in gesprek te komen met bedrijven, individueel en georganiseerd (IKH, Waarderpolder, Centrum Management Groep, MKB). Uit het eerder genoemde onderzoek van TNO blijkt dat dit voor meer dan de helft van de aan het onderzoek deelnemende gemeenten een doelstelling is.

✓ **Social Return op subsidie**

Uit de gesprekken met de gesubsidieerde instellingen lijkt dat de instellingen hun Social Return verplichting (moeiteloos) voldoen. De Social Return verplichting heeft bij de gesubsidieerde instellingen geresulteerd in enige extra bemiddeling (van WWB en SW-ers), maar in zijn totaliteit gaat het om kleine aantallen.

✓ **Registratie en bemiddeling Pasmatch en Agros**

De werving en selectie van kandidaten uit de doelgroepen gebeurt door bureaus Pasmatch en Agros. Bemiddeling op basis van Social Return wordt door beide bureaus meegeteld binnen de bestaande prestatieovereenkomst, voor Pasmatch geldt 300 uitstroom en voor Agros 75 uitstroom. De inzet zou kunnen zijn om bij de nieuwe prestatieovereenkomst aparte afspraken te maken over de inzet op Social Return en de wijze waarop de uitstroom via Social Return wordt meegeteld. Daarnaast is het, net als bij de 'reguliere' activiteiten van beide bureaus, de inzet om ook bij Social Return volgens de verdeelsleutel 80% (Pasmatch) - 20% (Agros) te werken. In de komende periode zal daar nadrukkelijker op worden gelet.