

Social return

▪ februari 2015

Sociale
doelstellingen
in het fysieke
domein



Stadswerk

NVAD



Wecycle investeert in social return

Wecycle organiseert in Nederland de verantwoorde inzameling en recycling van afgedankte elektrische apparaten en energiezuinige lampen. We werken hierbij onder anderen samen met meer dan 90 procent van de Nederlandse gemeenten.

Net als veel gemeenten vinden ook wij het belangrijk te investeren in social return. Wecycle werkt samen met het initiatief Road2Work, dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt helpt weer in het werkritme te komen.

Erik Schalk, directeur Road2Work: "Onze mensen doen werkervaring op. Hun perspectief op een reguliere baan wordt hierdoor sterk vergroot. De samenwerking met Wecycle helpt ons om deze doelen te realiseren."

De samenwerking tussen Wecycle en Road2Work laat zien dat social return en optimale recycling van e-waste hand in hand gaan.

Meer weten? wecycle.nl/gemeente

 Wecycle

Social Return, goed voor iedereen

Voorwoord Han Noten en Jos Penninx



..... **HAN
NOTEN**

Voorzitter
NVRD



..... **JOS
PENNINX**

Voorzitter
Vereniging Stadswerk
Nederland

Waar doen we het voor? Als het goed is, stelt iedere organisatie zich geregeld deze existentiële vraag. Bij professionals in het fysieke domein wordt deze vraag de laatste tijd vaker gesteld dan anders. Dat heeft alles te maken met hoe we tegen het beheer van de openbare ruimte aankijken en met veranderde wetgeving.

Werkzaamheden zoals reiniging van de openbare ruimte, groenonderhoud en wegbeheer moeten natuurlijk goed, netjes en tegen redelijke kosten worden uitgevoerd. Maar uit deze werkzaamheden kan nog een ander voordeel worden

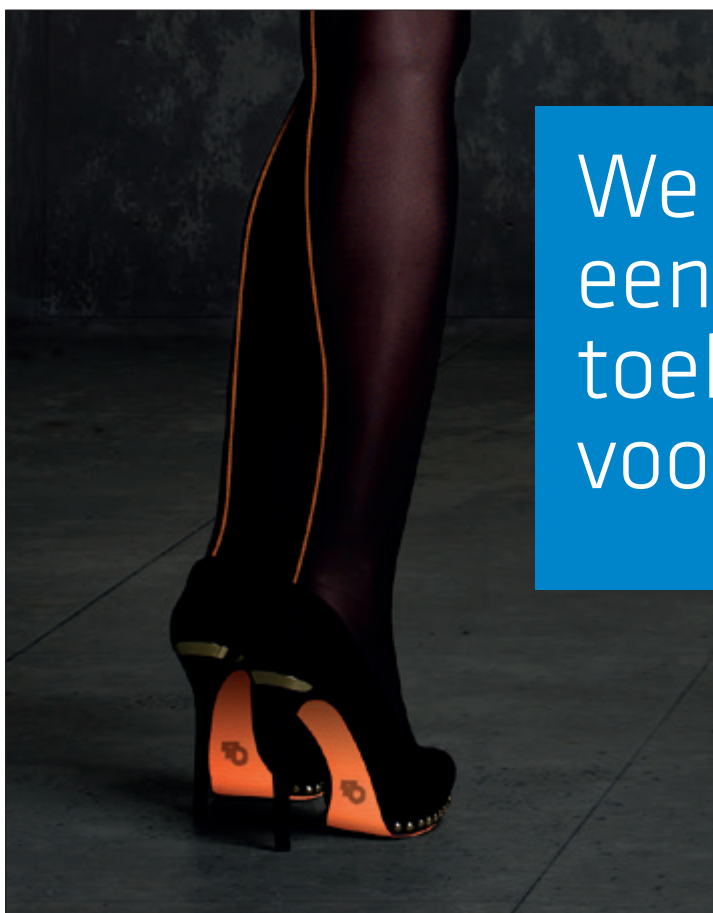
gehaald: ze zijn vaak geschikt om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een zetje in de goede richting te geven, zoals langdurig werklozen, mensen met een arbeidshandicap en leerlingen die een praktijkgerichte beroepsopleiding volgen. Dit wordt ook wel Social Return genoemd. Social Return is een mooi maatschappelijk streven, en bovendien een bruikbare invulling van de Participatiewet die op 1 januari 2015 van kracht is geworden. Een wet die een taakstelling voor gemeenten en bedrijfsleven behelst om meer mensen 'uit de kaartenbak' aan de slag te helpen.

In deze speciale, gezamenlijke uitgave van de NVRD en Vereniging Stadswerk gaan we in op Social Return.

We geven een actueel overzicht van het onderwerp, we zetten de gevolgen van de Participatiewet uiteen, we laten zien welke *tools* er voorhanden zijn, we laten gemeen-

ten en hun opdrachtnemers aan het woord die volgens de voorwaarden van Social Return werken en we laten opinies van stakeholders uit het vakgebied voorbij komen.

Als brancheverenigingen denken we dat er bij veel van onze leden behoefte is aan informatie over Social Return, aan uitwisseling van kennis, inzicht en meningen. Het is immers een onderwerp dat nu actueel is. We voelen ook dat er kansen liggen: als je het goed aanpakt, kun je verschillende gemeentelijke doelstellingen bundelen en voor synergie zorgen. We hopen dat deze uitgave daar inspiratie voor biedt. En we laten het niet bij deze uitgave. We zullen de komende tijd ruimte blijven bieden aan het uitwisselen van kennis en ervaring, onder andere door het organiseren van bijeenkomsten. Houd u ons dus goed in de gaten als u echt wat moois wilt maken van Social Return!



We bouwen aan
een stralende
toekomst
voor iedereen!

TWW Wegenbouw

Oldenzaal en Twello
www.tww.nl

Dostal Wegenbouw

Vorden
www.dostal.nl

Negam

Oldenzaal
www.negam.nl

Moes Infra

Rijssen
www.moesinfra.nl



Inhoud

januari 2015

COLOFON

Dit is een gezamenlijke uitgave van de NVRD koninklijke vereniging voor afval- en reinigingsmanagement en Vereniging Stadswerk Nederland, in samenwerking met uitgeverij Virtùmedia.

© 2015

REDACTIE

Maarten Loeffen
Sander Lubberhuizen
Bas Peeters
Michiel G.J. Smit
Anneloes Voorberg

TEKSTBIJDRAGEN

Job Cohen (p.22-23), René Paas (p.22-23), Michiel G.J. Smit (p.6-9, 14-18, 20-21, 26-27), Han Noten (p.3, 29), Jos Penninx (p.3, 28), Anneloes Voorberg (p.10-13, 30).

ADVERTENTIES

Virtùmedia, info@virtumedia.nl

ONTWERP EN VORMGEVING

Twin Media bv

DRUK

Veldhuis Media, Raalte

INFORMATIE

info@nvr.nl of
info@stadswerk.nl



- 3** Goed voor iedereen
- 6** Social Return in vogelvlucht
- 8** 'Van grote invloed op de bedrijfscultuur' Eijkelboom BV
- 10** Social Return en de Participatiewet
- 14** Wat doe ik voor de 'people'? Steggink Infra
- 16** Social Return werkbaar maken
Initiatiefnemers van PSO en Infra-Werkt aan het woord
- 20** MVO in het kwadraat
Stichting Wecycle en Road2work
- 22** Social Return: het kan beter!
(Job Cohen)
Van last naar baat (René Paas)
- 26** 'Mensen komen meer centraal te staan'
Cyber adviseurs
- 28** Leren van het verleden
(Jos Penninx)
- 29** Andere baten
(Han Noten)
- 30** Aan de slag met Stadswerk en NVRD

Social Return in vogelvlucht

W

at is Social Return on investment (SROI)?

Social Return on Investment (SROI) is oorspronkelijk een methodiek die de

maatschappelijke effecten van een investering in beeld brengt. Wat is bijvoorbeeld het maatschappelijk rendement van de inzet van een ouderenadviseur, een jongerenwerker of een speelparkje in een wijk? Met de komst van de participatiewet heeft de term SROI onder de kortere naam Social Return ook opgang gemaakt als verzamelnaam voor beleid en acties om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan de slag te helpen. Voor 'een afstand tot de arbeidsmarkt' bestaat geen scherpe afbakening, maar over het

algemeen gaat het om langdurig werklozen, mensen met een arbeidshandicap en leerlingen die een praktijkgerichte beroepsopleiding volgen. Deze uitgave gaat over deze vorm van SROI.

Hoe kan een gemeente Social Return invullen?

Een gemeente is zowel werkgever als opdrachtgever. Als werkgever

kan ze zelf mensen in dienst nemen die zonder re-integratieondersteuning niet aan het werk komen. Als opdrachtgever kan ze voorwaarden stellen bij aanbestedingen. Bij het geven van opdrachten wordt van een marktpartij bijvoorbeeld geëist dat 5 procent van het werk wordt uitgevoerd door iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt.



SOCIAL RETURN IN CIJFERS

Waarom doen gemeenten aan Social Return?

96 %	uitstroom uit de uitkering
89 %	werkervaring voor doelgroep
57 %	werkgevers bij sociaal beleid betrekken
55 %	bijdrage aan sociale doelstellingen gemeente
13 %	anders

Domeinen waar Social Return wordt toegepast

75%	Infrastructurele werken en onderhoud
74%	Groenvoorziening
71%	Schoonmaak
65%	WMO en zorg
64%	Bouw
44%	Catering
26%	Re-integratiediensten
25%	Transport en logistiek

Doelgroepen die gemeenten inzetten

94%	WWB (bijstand)
79%	SW-geïndiceerden
60%	IOAW/ IOAZ (oudere werklozen)
60%	WW
56%	Wajong
56%	BOL/BBL, VSO (praktijkopleidingen)
46%	Vroegtijdige schoolverlaters
29%	Niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden

Sommige beleidsterreinen lenen zich goed voor inzet van Social Return door de aard van het werk. Bijvoorbeeld het beheer en onderhoud van de openbare ruimte, groenvoorziening, wegebouw en wegonderhoud, en reiniging en afvalmanagement

Wat speelt er rond Social Return?

Veel gemeenten zijn zoekende naar een goede invulling van Social Return. Hoe kunnen negatieve effecten zoals verdringing van mensen met een reguliere baan worden voorkomen? Blijkens een enquête vindt 40 procent van de gemeenten verdringing een probleem.

Het flexibel toepassen van eisen aan opdrachtnemers en open hierover communiceren kan helpen om dit probleem op te lossen. Als bijvoorbeeld een werk met inzet van Social Return wordt uitgevoerd en het betekent dat daardoor een reguliere arbeidskracht moet worden ontslagen, kunnen gemeente en opdrachtnemer samen kijken naar een andere oplossing, bijvoorbeeld een extra inspanning bij een andere klus die zich daar beter voor leent.

Het tegengaan van 'draaideureffecten' is een ander punt dat veel gemeenten bezighoudt. Iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt kan soms voor korte tijd aan de slag om dan weer van voor af aan te beginnen, zonder dat er iets wezenlijk verandert. Om dit tegen te gaan, is het nodig dat een tewerkstelling

onderdeel uitmaakt van een bredere begeleiding, die ook voor en na die periode plaatsvindt en waarin verschillende klussen in samenhang met elkaar worden ingepland.

Tenslotte vraagt werken met Social Return vaak een flinke aanpassing in de gemeentelijke organisatie en interne samenwerking. Met name de sociale dienst en de dienst die het beheer van de openbare ruimte regelt moeten nauw gaan samenwerken om voor een goede match te zorgen tussen mensen 'uit de kaartenbak' van de sociale dienst en het werk dat de gemeente laat uitvoeren.

Conclusie

Social Return past in de trend van actief burgerschap, ofwel de participatiemaatschappij. Burgers wordt steeds nadrukkelijker gevraagd om naar vermogen een bijdrage aan de samenleving te leveren. Een extra steuntje in de rug voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt past goed in dat streven.

Ook voor de openbare ruimte is Social Return een trendsetter voor een nieuwe benadering. Een enge benadering van efficiency en arbeidsextensief beheer maakt plaats voor een ruimere blik, waarbij de inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt meetelt in het resultaat. Bovendien levert de presentie van meer werkende mensen in de openbare ruimte een positieve bijdrage aan de beleving ervan.

Verder lezen

- NVRD; Social Return 'van verplichting naar verbinding'; Handreiking; NVRD, Arnhem, 2014.
- Stadswerk werkgroep Social Return; Social Return, Naar één loket; Stadswerk, Ede, 2014.
- TNO (M.L. van Emmerik, T. de Jong & P. Brouwer); Inventarisatie Social Return bij Gemeenten; TNO, Hoofddorp, 2014.

'Van grote invloed op de bedrijfscultuur'

Serieus werk maken van Social Return is van grote invloed op de bedrijfscultuur.' Erik Punt, algemeen directeur van het bedrijf Eijkelboom BV, kan erover meepraten. Van de ongeveer 35 medewerkers zijn er momenteel elf aan de slag met een afstand tot de arbeidsmarkt. 'Onze vakmensen zijn gewend dat hun collega's een intrinsieke toewijding voor het vak hebben, ze hebben er immers bewust voor gekozen. Bij iemand die bijvoorbeeld langdurig werkloos is geweest, is dat niet vanzelfsprekend. Dat vraagt iets van onze vakmen-

sen.' Om voor goede arbeidsverhoudingen en werkresultaten te zorgen, stuurt Punt niet alleen op competenties, maar ook op waarden. 'We vragen van iedereen dat men gedreven, behulpzaam en betrouwbaar is. Als iemand door anderen nooit wordt genoemd als een behulpzame collega, dan ga ik het gesprek aan met deze persoon om daar verandering in te krijgen.'

Social Return heeft ook invloed op operationele aspecten van het bedrijf. Walther Ruesink zorgt als uitvoerder onder meer voor de samenstelling van de teams die aan de slag gaan voor groenonderhoud of andere klussen. 'Je moet bij medewerkers uit de doelgroep wat meer in de gaten houden of er

netjes wordt geschoffeld en opgeruimd, dat soort zaken. We zorgen er daarom voor dat er maximaal drie mensen uit de doelgroep in een ploeg zitten', zegt Ruesink, 'anders is de voorman alleen maar bezig met aansturen en kan hij zijn vakinhoudelijke kennis en drive onvoldoende kwijt.'

Omdat Social Return bij Eijkelboom in de volle breedte van de bedrijfsvoering terugkomt, willen ze dat ook graag aantonen. Punt: 'We doen mee aan de PSO-ladder (Prestatieladder Socialer Ondernemen), een systeem om ondernemingen te scoren op sociaal duurzaam beleid. We hebben daar inmiddels trede drie, de hoogste score, behaald. Ik hoop dat



Erik Punt: 'We vragen van iedereen dat men gedreven, behulpzaam en betrouwbaar is.'



gemeenten dat ook gaan laten meetellen bij de EMVI-scores (Economisch Meest Voordelige Inschrijving), net als dat nu al gebeurt bij de CO2-ladder.'

Social Return wordt tegenwoordig door veel gemeenten gevraagd bij opdrachtverlening. Punt vindt het motiverend als opdrachtgevers laten zien er zelf ook serieus werk van te maken. 'De gemeente Apeldoorn, waar ons bedrijf gevestigd is, vraagt 35 procent inzet

van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, dat is ongekend hoog. Dat heeft ons aangezet tot prestaties op dit gebied. Maar het helpt zeker dat Apeldoorn ook in de eigen organisatie wat laat zien. Het was bijvoorbeeld de eerste gemeente die meedeed aan de PSO-ladder. "Practice what you preach", dan ben je als opdrachtgever echt geloofwaardig.'

Website
www.eijkelboom.nl



Social Return en de Partici- patiewet

Er is hard aan gewerkt en veel over gesproken: op 1 januari 2015 zijn de drie grote decentralisaties in het sociale domein van kracht geworden. Dit betekent dat gemeenten verantwoordelijk zijn voor zorg, jeugd en werk. Voor dit laatste is de Participatiewet in het leven geroepen: een wet die ervoor moet zorgen dat zoveel mogelijk mensen 'met een vlekje' of die om wat voor reden dan ook buiten de boot zijn gevallen, aan de slag gaan bij reguliere werkgevers.

Gemeenten zijn eindverantwoordelijk voor de uitvoering van de Participatiewet en moeten zelf actief mensen aan het werk zetten, zowel in eigen dienst als via aanbestedingen (Social Return). Uitvoerende bedrijven in de infra-, groen-, en reinigingsbranches zijn organisaties waarbij relatief veel mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt werken of moeten gaan werken. Maar zowel aanbestedende diensten als aannemers en uitvoerende diensten ervaren dat dit niet altijd eenvoudig is. In dit artikel de hoofdlijnen uit de Participatiewet en een blik in de toekomst.

PARTICIPATIEWET

Op 1 januari 2015 zijn de drie regelingen WWB (Wet werk en bijstand), WSW (Wet



WAJONG

BIJSTAND
(WWB)

PARTICIPATIEWET

WSW

« Figuur 1 Vanaf 1 januari 2015 worden de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong), Wet Werk en Bijstand (WWB) en Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) samengevoegd tot de Participatiewet.

sociale werkvoorziening) en Wajong (Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten) samengevoegd tot de Participatiewet (zie figuur 1). De overheid wil door de Participatiewet zoveel mogelijk mensen met een arbeidsbeperking aan het werk krijgen. Een arbeidsbeperking heeft iedereen die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kan verdienen. Kortom: de overheid wil zoveel mogelijk mensen van een uitkering naar betaald werk helpen, dit is goed voor de rijksbegroting en voor de mensen zelf. Met deze decentralisa-

tie is een structurele bezuiniging van 1,3 miljard euro per jaar gemeoid.

OM WIE GAAT HET?

In de basis valt iedereen die niet zelfstandig het minimum loon kan verdienen onder de Participatiewet. Deels komen deze mensen vanuit de bestaande regelingen, deels zullen nieuwe gevallen zich melden via de gemeente en het UWV.

Wajong

Vanaf 1 januari komen jongeren alleen in aanmerking voor een

Wajong-uitkering als ze nooit meer kunnen werken. Jongeren die al onder de Wajong vallen, worden herbeoordeeld door het UWV. Jongeren die deels arbeidsbeperkt zijn en nog geen Wajong uitkering hebben, vallen vanaf nu onder de Participatiewet.

NIEUW: WERKEN ALS TEGENPRESTATIE VOOR UITKERING

Gemeenten moeten beleid ontwikkelen op het vragen van een tegenprestatie 'naar vermogen' door mensen met een uitkering. Dit kan vrijwilligerswerk zijn, maar ook een door de gemeente opgelegde tijdelijke klus. Voorwaarde is dat het de re-integratie niet in de weg staat. Gemeenten gaan hier in de praktijk verschillend mee om.

Bijstand

Mensen met een bijstanduitkering komen volledig onder de Participatiewet te vallen. De regels voor een bijstanduitkering worden strenger. Dit betekent onder andere dat de gemeente een tegenprestatie kan vragen (zie kader 1).

NIEUW: BESCHUT WERK

Er komt een mogelijkheid tot beschut werk voor mensen die niet in staat zijn bij een reguliere werkgever aan de slag te gaan. Zij hebben ondersteuning nodig die alleen in een beschutte werkomgeving te vinden is. Er komen 30.000 nieuwe beschutte banen binnen de Participatiewet.

REGELINGEN VOOR BEDRIJVEN

Om bedrijven aan te moedigen om banen aan te bieden voor mensen met een arbeidsbeperking, is een aantal regelingen beschikbaar. Zo kan een gemeente een deel van het loon betalen in de vorm van loonkostensubsidie. Ook kan een gemeente een werkplekaanpassing betalen of met een no-risk polis het mogelijk risico voor de werkgever wegnemen.

WSW

De Participatiewet vervangt de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW). Mensen die al in een beschutte omgeving werken via de WSW, houden dit. Mensen die al op een wachtlijst stonden, worden door de gemeente geholpen om werk te vinden (regulier of bij beschutte baan - zie kader). Er is geen plek voor nieuwe instroom.

BANENAFSPRAAK

Een belangrijk onderdeel van de Participatiewet is de Banenafpraak.

In het Sociaal Akkoord is afgesproken om tot 2026 125.000 extra banen te creëren, waarvan 25.000 door de overheid en 100.000 door het bedrijfsleven. Indien dit niet lukt, komt er een quotum: elk bedrijf met meer dan 25 werknemers moet dan 5 procent 'participatiewetters' in dienst hebben en krijgt anders een boete. Het eerste controlemoment is eind 2015: om aan de banenafpraak te voldoen, moeten dan 9.000 extra banen gecreëerd zijn ten opzichte van december 2012 (zie tabel 1). Banen voor de doelgroep via detachering en inleen tellen overigens ook mee.

BETROKKEN PARTIJEN

Regionale Werkbedrijven

Centraal in de uitvoering van de Participatiewet staan de Werkbedrijven in de 35 arbeidsmarktregio's. Hierin werken gemeenten, UWV en werkgevers- en werknemersorganisaties samen op regionaal niveau om mensen met een arbeidsbeperking succesvol naar de extra banen uit het sociaal akkoord te leiden. De landelijke Werkkamer (VNG en sociale partners) heeft hiervoor de contouren uitgezet. Het is aan elke regio om zelf aan de slag te gaan om de doelstellingen te halen, zonder landelijk opgelegd plan.

Gemeenten

Gemeenten zijn met de decentralisatie verantwoordelijk geworden voor de uitvoering van de wet. Zij hebben er vanuit maatschappelijke overwegingen belang bij dat zoveel mogelijk mensen deelnemen in de samenleving. Daarnaast willen ze de uitkeringskosten zo laag mogelijk houden. Gemeenten spelen



zelf ook een belangrijke rol in het creëren van banen, door mensen in dienst te nemen en door eisen te stellen bij aanbestedingen via Social Return-bepalingen.

UWV

Het UWV heeft een belangrijke rol in het beoordelen van mensen en het doorverwijzen naar andere partijen. Daarnaast is het hun taak om een register van de doelgroep en banen aan te leggen en bij te houden. Zij moeten controleren of men zich aan de Banenafpraak houdt.

Werkgevers

Het bedrijfsleven heeft beloofd de komende jaren duizenden banen te scheppen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Indien dit niet gebeurt, worden ze hiertoe gedwongen via het quotum. Dit is niet wenselijk, omdat een quotum erg rigide is en geen ruimte biedt voor maatwerk. Het is dus zaak voor



Maar: als bedrijven dit zien als kans en gemeenten actief de samenwerking aangaan, kunnen er mooie dingen gebeuren!

De komende periode is veel aandacht om concreet aan de slag te kunnen gaan met de Participatiewet. De staatssecretaris heeft in december 2014 bekend gemaakt een algemeen kennisprogramma voor de komende jaren op te zetten samen met VNG en Divosa. Ook het UWV is hard bezig om bedrijven te ondersteunen om het zo gemakkelijk mogelijk te maken om mensen in dienst te nemen. Stadswerk en NVRD blijven dit onderwerp volgen en richten zich op praktische kennisdeling, speciaal voor de partijen actief in de fysieke leefomgeving. Kijk op pagina 30 voor meer informatie.

het bedrijfsleven om de goede wil te tonen de komende jaren en te voldoen aan de gevraagde aantallen. Bedrijven worden nog niet individueel afgerekend op de prestaties (als de quotumwet van kracht wordt, naar verwachting op 1 januari 2017, wel), dus daar zit de prikkel nu niet. Wel vragen gemeenten en andere overheden steeds meer om sociaal ondernemen. Bijvoorbeeld via Social Return-bepalingen. Dat bedrijven bereid zijn om sociaal te investeren blijkt uit verschillende verhalen in deze uitgave en uit het initiatief ‘De Normaalste Z zaak’. Dit is een netwerk van MKB-ondernemers en grote werkgevers die het ‘de nor-

maalste zaak’ vinden dat iedereen de kans krijgt om naar vermogen deel te nemen aan de arbeidsmarkt.

HOE VERDER?

U heeft wel in de gaten: het is vrij complexe materie met nog veel onduidelijkheden. Het is een grote uitdaging om nieuwe banen te creëren voor arbeidsgehandicapten in een tijd waarin de arbeidsmarkt nog niet hard aantrekt. Dit doet een groot beroep op het sociaal ondernemerschap van het bedrijfsleven en op het organiserend vermogen van gemeenten en de regionale werkbedrijven om de juiste mensen aan de juiste plekken te verbinden.

Verder lezen

- www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/wajong/vraag-en-antwoord/wat-is-de-overheid-van-plan-met-de-participatiewet.html
- www.cedris.nl/web/dossiers/Pages/Participatiewet
- www.denormalstezaak.nl
- www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/
- www.movisie.nl/artikel/participatiewet-nieuwe-wwb-maatregelen-overzicht
- www.samenvoordeklant.nl/participatiewet-en-wwb/werkbedrijven

Tabel 1. Het aantal ten opzichte van de nulmeting te realiseren banen voor beoordeling activering quotumheffing (x1000).

Banen afspraak	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Overheid	3	6.5	10	12.5	15	17.5	20	22.5	25	25	25	25
Markt	6	14	23	31	40	50	60	70	80	90	100	100

BRON: NULMETING I.H.K.V. WET BANENAFSPRAAK EN QUOTUM ARBEIDSBEPERKTEN (KLIJNSMA, 2014)

Wat doe ik voor de 'people'?

Social Return is een mooi streven, maar ik kijk graag breder. “Wat doe ik voor de people” is voor mij de vraag bij alles wat ik in mijn werk doe.’ Aan het woord is Jan Steggink, directeur van ingenieursbureau Steggink Infra

Projectmanagement en Advies. Hij draait ruim twintig jaar mee in de GWW-sector (grond-, weg- en waterbouw), de eerste jaren als uitvoerder, hoofduitvoerder en projectleider bij aannemers en de laatste acht jaar gedetacheerd als projectleider en directievoerder bij gemeenten. ‘Alles gaat en moet sneller. Twintig jaar geleden deden we een half jaar over een rotonde, nu moet het in een week klaar zijn.

Die snelheid kan goed zijn, maar er worden vaak kansen gemist. Want een kwestie van geen tijd is een kwestie van geen prioriteit! Door het proces juist te beheersen kun je veel mensen, middelen en materialen (her)gebruiken. Je kunt op deze manier de mensen en daarmee ook de “People” met een afstand tot de arbeidsmarkt werk geven zonder dat het extra geld kost en verdringing op de arbeidsmarkt veroorzaakt. Met Social Return wordt mijns inziens te veel de nadruk gelegd op een bepaalde groep mensen. Veel liever kijk ik naar waar mensen ingezet kunnen worden, gelet op hun passie en talent. Anders is het een gebed zonder eind.’

Steggink vervolgt: ‘We willen zo graag iedereen aan het werk, maar er zijn wel heel veel mensen mee bezig om dit te realiseren. Iedereen verzint een

eigen weg, hier moet een simpele manier voor zijn. In de infra zijn soms veel handen nodig maar dan moet het beleid hier wel op afgestemd worden. Onder het motto “Vooruit naar Vroeger”. Kijken waar we het werk handmatig of anders kunnen doen. Dat leidt voor de mens, materialen en middelen tot duurzaamheid en een circulaire economie.’

Stegginkinfra brengt deze brede kijk op maatschappelijk verantwoord ondernemen in praktijk met het project Aardevol (www.aardevol.nl). ‘Aardevol werken’ staat voor het samenbrengen van logistiek, materiaal en mankracht van verschillende projecten, en dan kijken wat voor kansen er liggen om maatschappelijke en financiële winst te boeken. Ook bij zijn werk voor gemeenten kan Steggink zijn steentje bijdragen. ‘Ik werk bijvoorbeeld graag met



zogeheten 3P (People Planet Profit) RAW-bestekken. Social Return zit daar ook in verwerkt. Daarnaast ben ik betrokken bij projecten waar mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt worden ingezet. Die mensen moeten vaak wennen om weer in het arbeidsritme te komen en je moet daarom soms wat vergevingsgezinder zijn bij plichtsverzuim en andere zaken. Het kost meer tijd om deze groep mensen te laten instromen, reguliere werknemers moeten dat ook accepteren en als projectleider moet je dan wel eens “de kist op” om het uit te leggen. Het moet geaccepteerd worden in het team waar je mee werkt en daar moet iemand leiding

aan geven, maar je hebt “kop en kont” nodig voor succes.’

Aardevol heeft nu in vier maanden drie studenten aan het werk gezet die op zoek zijn naar de *Do's* en *Doni's* bij de overheid en aannemers, hier wordt marktonderzoek gedaan naar de invulling van Social Return en hoe de mensen het beleven. Hieruit merkt Steggink op dat er grote verschillen zitten tussen gemeenten qua inzet voor Social Return. ‘De ene gemeente doet er niks aan, de andere is juist heel actief. Het hangt vaak van het bestuur af. Is er net een ambitieus collegeprogramma gelanceerd, dan wordt er werk van gemaakt. En

kleinere gemeenten doen er over het algemeen wat minder aan dan grotere gemeenten. Gemeenten die niks doen, zeggen vaak: “zo hebben we het altijd gedaan” maar het zou goed zijn als ze eens uit hun comfort zone komen. Want de maatlat komt hoger te liggen door de veranderingen in het sociale domein en innovaties in onze werkomgeving. De wereld verandert snel. Bezie alles wat je doet eens in samenhang en kijk dan eens wat voor winst er is te maken, financieel én maatschappelijk.’

Websites

www.aardevol.nl

www.stegginkinfra.nl

Initiatiefnemers van PSO en Infra-Werkt aan het woord

Social Return werkbaar maken

Om Social Return duurzaam, praktisch en effectief in te vullen, zijn er verschillende initiatieven opgestart. De PSO-ladder (Prestatieladder Socialer Ondernemen) en Infra-Werkt zijn twee opvallende voorbeelden. Hoe werken en ze en waarom zijn ze zo ingericht? Een gesprek met Karin Rog van Infra-Werkt en Yuri Starrenburg van PSO-Nederland.

Social Return heeft vele gezichten. ‘Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan de slag helpen’ kan op veel manieren worden ingevuld en dat gebeurt dan ook. Bedrijven die verschillende gemeenten als opdrachtgever hebben, moeten steeds opnieuw kijken hoe de Social Return-opgave wordt ingevuld. Het bedrijf moet zo zijn ingericht dat het elke specifieke wens kan accommoderen. Dat is geen eenvoudige opgave en het

brengt veel administratieve lasten met zich mee.

WERKBAAR

Om het werkbaar te houden voor bedrijven en om Social Return-verplichtingen maximaal effectief te maken, zijn er verschillende initiatieven opgestart.

Een ervan is de PSO-ladder (Prestatieladder Socialer Ondernemen, zie kadertekst). Bedrijven kunnen zich vrijwillig aanmelden voor deze ladder, die nationaal en sectoroverstijgend van karakter is. Ze geven daarvoor eens per jaar inzicht in hun activiteiten op het gebied van sociaal ondernemen (wat overigens breder is dan Social Return sec) en

krijgen daarvoor een score, variërend van een basisniveau tot trede 1, 2 of 3. ‘Het is de bedoeling dat de PSO-ladder dé standaard wordt voor het meten van sociale prestaties van organisaties,’ zegt Yuri Starrenburg. Hij is onbezoldigd bestuurder van de Stichting PSO en in de functie van programmamanager voor de gemeente Amsterdam betrokken bij multidisciplinaire projecten met een nadruk op werkgelegenheid. ‘Een bedrijf met een bepaalde PSO-score hoeft straks bij een opdrachtgever niets meer aan te tonen over Social Return, dat is de ambitie van Stichting PSO.’

Karin Rog, in het dagelijks leven werkzaam bij het familiebedrijf



TWW (wegenbouw), is daarnaast actief bij de stichting Infra-Werkt. Dat is een heel ander antwoord op de vraag om een werkbare oplossing te vinden voor Social Return-verplichtingen voor bedrijven. ‘De Stichting neemt mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan, die we krijgen aangeleverd uit de “kaartenbak” van gemeentelijke opdrachtgevers. We opereren regionaal en we zijn alleen voor bedrij-

ven in de GWW-sector (grond-, weg- en waterbouw, red.)’ Rog vindt dit de beste methode voor werkbare Social Return. ‘Je gaat met betrokken partijen in gesprek om een maatwerkoplossing te vinden. Je kijkt daarbij echt naar het individu. Sommigen zijn geschikt voor het vak van wegenbouwer, anderen weer niet. Infra-Werkt biedt de geselecteerde mensen een basisopleiding van acht weken. Als dat

goed verloopt, kunnen ze worden ingezet bij klussen met een Social Return-verplichting en worden ze gaandeweg steeds beter geschoold in hun vak.’

KRITISCH

Rog is kritisch over de PSO-ladder. ‘We hebben al zoveel ladders in onze branche, het is gewoon niet bij te houden. Daarnaast zie ik het gevaar dat bedrijven tijdens



Yuri Starrenburg: ‘PSO kan onmogelijk window dressing zijn.’

WAT IS PSO?

De Prestatieladder Sociale Ondernemen (PSO) is een keurmerk. Het meet in welke mate een organisatie duurzaam sociaal onderneemt ten opzichte van andere organisaties. Ook de prestatie van leveranciers en samenwerkingspartners wordt inzichtelijk gemaakt. In totaal zijn er vier niveaus: een aspirant-status en drie treden. De PSO wordt steeds vaker ingezet als een belangrijke tool voor Social Return. De sociale identiteit van een organisatie wordt daarmee zichtbaar voor medewerkers, opdrachtgevers, leveranciers en klanten. Ongeveer 150 organisaties zijn momenteel aangesloten bij de PSO, wekelijks komen er vijf à zes nieuwe bij. www.pso-nederland.nl

WAT IS INFRA-WERKT?

De stichting Infra-Werkt neemt kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt, na een basistraining van een aantal weken (met behoud van uitkering), in dienst conform de CAO Bouwnijverheid. De kandidaten worden door de gemeenten voorgedragen. Het dienstverband bij Infra-Werkt duurt maximaal twee jaar. Gedurende deze periode worden de kandidaten gedetacheerd bij GWW-aannemers. Om voldoende werk te garanderen, zodat de kandidaten hun praktijken kunnen maken, wordt een koppeling gelegd tussen het aantal aangedragen kandidaten en de hoeveelheid aan te besteden werk van de gemeente. De praktijken van een Infra-Werkt-kandidaat worden losgekoppeld van het aanbestede project, de aannemer krijgt de ruimte om de kandidaat van werk te voorzien binnen alle projecten die in uitvoering zijn. Alle gefactureerde uren zijn 'inwisselbaar' als Social Return-verplichting bij de aangesloten gemeenten. Infra-Werkt is momenteel actief in Oost-Nederland.

www.infra-werkt.nl



Karin Rog: 'Sociaal ondernemen zou veel dieper, in de genen van een bedrijf moeten zitten.'

het jaarlijkse meetmoment alles op Social Return-gebied uit de kast halen voor een gunstige score. Ze kunnen bijvoorbeeld snel mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst nemen en direct na het meetmoment weer ontslaan. PSO is een momentopname, terwijl ik vind dat sociaal ondernemen veel dieper, in de genen van het bedrijf zou moeten zitten.' Starrenburg is het daar uiteraard niet mee eens. 'PSO is juist geen systeem maar een praktisch meetinstrument dat tevens continuïteit in het sociale ondernemen stimuleert. Een bedrijf hoeft niet bij elke klus ad hoc sociaal beleid op te tuigen, maar werkt hier op een duurzame wijze aan en

heeft daardoor een streepje voor op bedrijven die dat niet doen. PSO kan onmogelijk *window dressing* zijn, het zijn harde criteria waar bedrijven worden getoetst en het keert terug. Vrijwel alle bedrijven die de audit bij ons voor de tweede keer aanvragen, zijn gestegen op de ladder. Dat ze dit vervolgens gebruiken om zich als sociaal bewust bedrijf te profileren, vind ik prima, zolang het getoetst is.'

Rog noch Starrenburg vinden de twee initiatieven concurrerend aan elkaar. Ze beogen beide sociaal beleid duurzaam en werkbaar te maken, alleen de gekozen aanpak is verschillend. Infra-Werkt gaat met

individuen in gesprek en is actief betrokken bij de verdere begeleiding. Het initiatief is ontstaan vanuit regionale GWW-bedrijven. De PSO-ladder staat wat meer op afstand: het wil sociaal ondernemen vergelijkbaar maken door het te monitoren en aantoonbaar te maken. Opdrachtgevers en -nemers kunnen de PSO gebruiken om sociale doelstellingen zo effectief en efficiënt mogelijk te behalen en hier duurzaam invulling aan te geven. De PSO is sectoroverstijgend en opereert nationaal. In die zin kunnen beide initiatieven prima naast elkaar gebruikt worden, ze kunnen elkaar zelfs versterken.

ALGEMEEN AANVAARD

Starrenburg heeft goede hoop dat de PSO-ladder, die ongeveer twee jaar bestaat, straks een algemeen aanvaard keurmerk is. 'We krijgen elke week gemiddeld vijf à zes nieuwe aanvragen binnen van bedrijven. Ook steeds meer opdrachtgevers, zoals provincies, geven de PSO-ladder een plek in hun beoordelingssystematiek.' Rog heeft met Infra-Werkt eveneens de wind in de rug. 'We zijn het enige GWW-initiatief dat echt werkt, dat wordt onder andere door Bouwend Nederland ook opgemerkt. En onlangs is in Noord-Nederland een kopie van Infra-Werkt van start gegaan.' Het is mooi dat beide initiatieven aanslaan, maar de ultieme doelstelling van zowel Rog als Starrenburg is toch een andere. 'We hopen dat al dit soort initiatieven uiteindelijk overbodig worden omdat de arbeidsmarkt, ook voor Social Return, vanzelf goed werkt.'

cyber

organisatie

beleid & beheer

geld & kwaliteit



Aanpak SROI vraagt om een transparante benadering.

Cyber Adviseurs voor buitenruimte en organisatie ondersteunt dit proces glashelder.

Benieuwd hoe? Bel (0172) 63 17 20 of mail naar info@cyber-adviseurs.nl

www.cyber-adviseurs.nl

Stadswerk



MAGAZINE VOOR PROFESSIONALS OP HET GEBIED VAN DE LEEFOMGEVING

Iedere maand
Stadswerk op
uw bureau?



▶▶▶ NEEM NU EEN ABONNEMENT: WWW.STADSWERKMAGAZINE.NL

MVO in het kwadraat

Het recycelen van 133,6 miljoen kilo e-waste, ofwel 12 à 13 miljoen afgedankte elektrische apparaten, variërend van koelkast tot mobiele telefoon. Dat is de hoeveelheid die de stichting Wecycle voor haar rekening neemt. Bij de stichting werken ongeveer twintig mensen. ‘We zijn een regieorganisatie’, legt directeur Jan Vlak uit. ‘Voor vrijwel al onze activiteiten werken we samen met andere organisaties om de inzameling en recycling goed te laten verlopen.’ En er zijn nogal wat samenwerkingsverbanden. Dat begint al bij

de inzameling. Vlak: ‘Het leeuwendeel van de afgedankte apparaten laten we inzamelen bij winkels en de gemeenten. Zij zijn niet verplicht om met ons in zee te gaan, dus het gaat om een goede invulling van de samenwerking. We zorgen onder meer voor transparantie door het verstrekken van een certificaat, zodat men ook zeker weet dat het op een duurzame, verantwoorde manier wordt gerecycled. Vermeden CO₂-uitstoot brengen we eveneens voor de gemeenten in beeld.’

Logistiek is er ook veel af te stemmen. De afgedankte apparaten worden regelmatig bij de winkels en gemeenten opgehaald, variërend van één keer per jaar tot iedere dag. De materialen gaan vervolgens naar één van de acht



Erik Schalk: ‘We bieden ondersteuning op het gebied van arbeidsritme, arbeidsethos en arbeidsvaardigheden.’

sorteercentra, en van daaruit naar recyclingbedrijven met verschillende specialismen. Daarnaast wordt er veel aandacht besteed aan (financiële) verantwoording en het rapporteren van kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen, onder meer naar de samenleving, overheid en de opdrachtgevers. Dat zijn zes productstichtingen die ruim 1.500 producenten en importeurs vertegenwoordigen. Zij hebben de wettelijke taak om op de markt gebrachte apparaten na afdanking te laten inzamelen en recycleren.



Sinds begin 2013 is er een interessante samenwerkingspartner bijgekomen: de stichting Road2work. Directeur van Road2Work Erik Schalk: 'We bieden mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt ondersteuning op het gebied van arbeidsritme, arbeidsethos en arbeidsvaardigheden. Onze hoofdactiviteit is het sorteren en demonteren van elektronisch afval.' Road2work heeft een locatie in Ede waar afgedankte apparaten worden 'gedepollueerd', ofwel ontdeaan van vervuilende onderdelen. Zo wordt bijvoorbeeld het beton uit een wasmachine gehaald, zodat het bedrijf dat de wasmachine recyclet 'zuiverder' materiaal krijgt aangeleverd.

Voor Wecycle is de samenwerking



Jan Vlak: 'We hebben gemeenten met ambities op het gebied van Social Return iets te bieden.'

om meerdere redenen interessant. Vlak: 'De transportkosten van de sorteercentra naar de recyclebedrijven worden iets lager, want de beladingsgraad wordt beter en er zit geen materiaal in dat later alsnog moet worden verwijderd. Maar nog veel belangrijker: we hebben gemeenten met ambities op het gebied van Social Return iets te bieden. Als ze met ons samenwerken, worden niet alleen spullen op een verantwoorde manier gerecycled, maar wordt tegelijk een bijdrage aan re-integratie geleverd. Zeg maar maatschappelijk verantwoord ondernemen in het kwadraat.'

Websites

www.road2work.nl

Social Return: het kan beter!

Job Cohen Voorzitter Cedris, branchevereniging van sociale werkbedrijven

Social Return is een instrument in ontwikkeling. Het is een goed instrument, laat ik dat voorop stellen. Het is belangrijk dat in aanbestedingen niet alleen op prijs wordt geconcentreerd; ook sociale aspecten zijn van belang. We willen met z'n allen dat er meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan de slag gaan. Dat betekent dat we ook kansen moeten creëren voor hen. Gemeenten kunnen ervoor kiezen het groenonderhoud of bijvoorbeeld de schoonmaak recht-

streeks te beleggen bij het regionale sociale werkbedrijf, maar ze kunnen ook de eis van Social Return opnemen in de aanbesteding.

Social Return is nog geen perfect instrument, het moet worden doorontwikkeld. We weten inmiddels dat het in sommige gevallen ook verkeerde neveneffecten kan hebben, zoals verdringing. We moeten natuurlijk zien te voorkomen dat medewerkers van een groenbedrijf worden ontslagen om plaats te maken voor iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Een manier om hier op een betere manier mee om te gaan is PSO: de Prestatieladder Socialer Ondernemen. Dit meetinstrument geeft aan in hoeverre een bedrijf mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt inzet. Een hoge score betekent idealiter een aanzienlijk voordeel in de aanbesteding.

Het draagt bij aan een meer duurzame inzet van personeel en een meer flexibele invulling van de aanbesteding. Je kijkt niet alleen naar deze specifieke klus, maar



Van last naar baat

René Paas Voorzitter Divosa, vereniging van gemeentelijke managers op het terrein van participatie, werk en inkomen

Social Return is de laatste jaren sterk in opkomst. Steeds meer overheidsorganisaties vragen van opdrachtnemers om bij het uitvoeren van de klus deels gebruik te maken van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Ik vind dat een prima zaak, maar ik zie ook dat er nogal wat wordt gevraagd van opdrachtnemers. Je wordt verplicht om mensen

in dienst te nemen die niet vanzelfsprekend geschikt zijn om het werk professioneel uit te voeren. En het is weer een bureaucratistische last, bovenop alle verantwoording die al wordt gevraagd. Het kan voor opdrachtnemers als een lastenverzwaring voelen, terwijl bijvoorbeeld in de aannemerij al jaren tegen bodemtarieven wordt gewerkt om maar aan de slag te blijven.

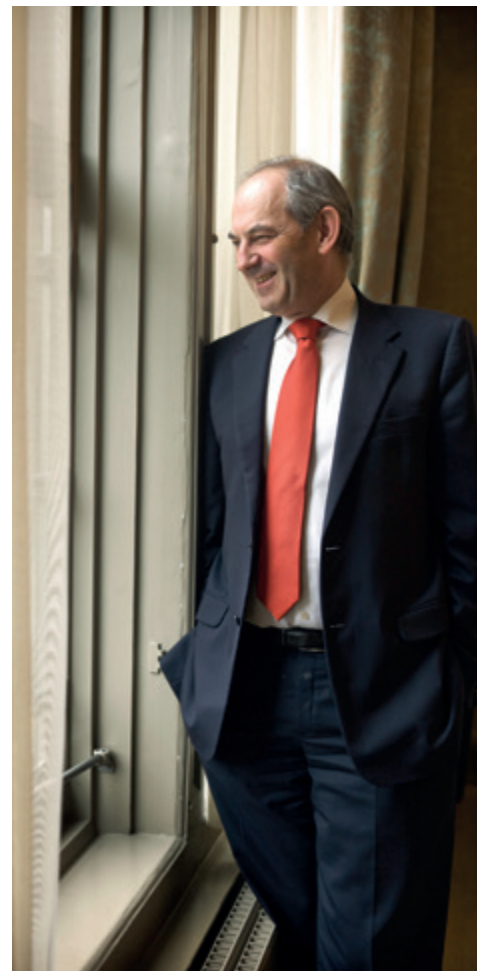
naar de sociale betrokkenheid en prestaties van de onderneming in brede zin.

Zo moeten we op zoek blijven naar manieren om het instrument van Social Return te verbeteren. Cedris, de branchevereniging van sociale werkbedrijven, wil daar graag aan bijdragen. Veel sociale werkbedrijven hebben bijvoorbeeld een servicepunt Social Return ingesteld, waar gemeenten of andere publieke organisaties ondersteuning krijgen bij de inzet van Social Return. Bedrijven kunnen hier ook terecht voor advies hoe ze het beste aan de Social Return-verplichting kunnen voldoen.

Hier ligt ook de expertise van onze branche. Sociale werkbedrijven den-

ken mee met werkgevers hoe je op een goede en rendabele manier mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in kunt zetten. Ze kennen de mensen en weten wat werkgevers nodig hebben, waardoor ze een goede match kunnen maken. En ze kunnen bijvoorbeeld groepsdetacheringen verzorgen, waarbij een groep mensen wordt 'uitgeleend' aan een werkgever, inclusief begeleiding.

Met Social Return sla je twee vliegen in één klap: Het draagt bij aan een groter sociaal bewustzijn bij werkgevers én het biedt mensen concrete kansen op werk. Als we met elkaar blijven werken aan verdere verbetering van het instrument, heeft Social Return wat mij betreft een mooie toekomst.



We zouden de zaak ook kunnen omdraaien. Er wordt jaarlijks 10 miljard euro besteed aan de inkomens van de ruim 400.000 mensen in de bijstand, de 250.000 mensen in de Wajong en de 100.000 mensen in de sociale werkvoorziening. Als mensen uit deze groep aan de slag gaan, dan wordt er geld uitgespaard. Dat geld zou ten goede kunnen komen aan bedrijven en instellingen die hier een bijdrage aan hebben geleverd. Hoe groter de sociale bijdrage van het bedrijf, hoe groter de financiële bijdrage naar het bedrijf toe. Het loont om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen.

Het begint met Social Return. De grote bouwers en TNO hebben een systeem ontwikkeld om de sociale prestaties van een onderneming aan de hand van een ladder vast te stellen. Die kunnen we ook gebruiken om het budget te verdelen dat vrijvalt omdat het niet meer nodig is voor uitkeringen. Zo kun je zien in welke mate een bedrijf of instelling heeft bijgedragen aan werk voor kwetsbare mensen. Wat dus bedacht is als een meetinstrument voor Social Return, wordt zo een vehikel voor belastingvoordeel. En dat is nog maar de eerste stap. Als het eenmaal is ingeburgerd, levert het een bijdrage aan een inclusieve arbeidsmarkt, doordat we goed ge-

drag van werkgevers belonen. Wat met geld begint, wordt zo uiteindelijk een cultuuromslag: het wordt normaal dat iedereen zijn bijdrage levert aan het aan de slag helpen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Social Return is een goede gedachte. Maar daar mag het niet bij blijven. Laten we er samen voor zorgen dat het een grote vlucht gaat nemen. Schrijf het niet alleen voor, maar denk ook mee over manieren om ervoor te zorgen dat het geen last is maar een baat, en uiteindelijk een vanzelfsprekendheid.

Roelofs bundelt Social Return in Apeldoorn

‘Het gebeurt niet vaak dat één aannemer vijf projecten tegelijk heeft lopen bij ons’, zegt Arno Klein Goldewijk van de gemeente Apeldoorn, ‘maar afgelopen jaar was dat wel het geval met Roelofs’. Klein Goldewijk begeleidde één van de projecten: het ondergronds brengen van een 150 KV-leiding bij de Oude Beekbergerweg, in samenwerking met netbeheerder TenneT.

Apeldoorn stelt in principe bij elk aan te besteden project eisen omtrent Social Return, ofwel de inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Verschillende werken

Nu leent het ene werk zich beter voor de inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt dan het andere werk. Dat heeft vooral te maken met het vereiste scholingsniveau van bepaalde werkzaamheden. Het is van tevoren niet altijd goed in te schatten hoe dat in praktijk gaat uitpakken. Klein

Goldewijk: ‘Het ondergronds brengen van de hoogspanningsleiding was een complex project waar vele aspecten samenkomen, zoals veiligheid en allerlei civieltechnische zaken. Tijdens het project werd

duidelijk dat er meer bouwkundige maatregelen nodig waren dan oorspronkelijk voorzien. Er moesten bijvoorbeeld houten bekistingen in de sleuven worden gemaakt om de hoogspanningsleiding in te leggen.



Dat bracht veel ondersteunend werk met zich mee dat zich goed leende voor de inzet van Social Return.’

Klein Goldewijk vervolgt: ‘Tegelijkertijd was het bij een ander project, de aanleg van de Orderbeek in Apeldoorn, juist moeilijk om aan de Social Return-verplichtingen te voldoen omdat er veel gespecialiseerde arbeid voor nodig was. Roelofs is toen naar ons toegekomen met het voorstel om de projecten te bundelen, waarbij de Social Return-doestelling ruimschoots gehaald werd. We moesten dat binnen de gemeente wel even onderling afstemmen en bijvoorbeeld kijken of de contractvoorwaarden niet werden geschonden. Maar we hebben toch vrij snel ja gezegd tegen het voorstel. Je moet flexibel kunnen zijn, zeker als je ziet dat het ook voor de mensen die aan de

slag worden geholpen voordelen biedt. Door het verbinden van de projecten met elkaar, konden de mensen veel beter van de ene naar de andere klus worden overgezet, zonder weer een tijd thuis te zitten. Het zogenaamde draaideureffect kon hierdoor worden tegengegaan.’

Goed bevallen

De bundeling van Social Return is de gemeente goed bevallen. Klein Goldewijk: ‘Ik ken Roelofs als een bedrijf dat innovatief is ingesteld, onder andere bij het werken met geïntegreerde contractvormen zoals Design en Construct. En ze hebben, net als wij overigens, de hoogste score op de PSO-ladder (Prestatieladder Socialer Ondernemen). Dan komt een dergelijke oplossing toch eerder in beeld denk ik.’



Roelofs is een modern familiebedrijf met een ruim vijftigjarige staat van dienst in de Nederlandse infrastructuur. In het werkgebied Midden-, Oost- en Noord-Nederland richt het bedrijf zich op duurzame vernieuwing van de infrastructuur.

Roelofs heeft de kennis, vaardigheden en ervaring in huis om de integrale (her)inrichting van de openbare ruimte te kunnen verzorgen: van ontwikkeling en ontwerp tot en met uitvoering, beheer en onderhoud en eventueel financiering. Het onderscheidt zich als een duurzaam kennisbedrijf op het gebied van milieu, mobiliteit en riool- en infratechniek. De kracht van Roelofs ligt met name in de advisering en realisatie van middelgrote en kleine opdrachten, via innovatieve contracten, voor (semi)overheden en/of private partijen.

De ambitie van Roelofs is om een toonaangevende middelgrote onderneming te zijn, die op een duurzame, maatschappelijk verantwoorde manier bouw- en infraprojecten ontwikkelt en realiseert. Het wil hierin excelleren door nauw en innoverend samen te werken met klanten, medewerkers en eindgebruikers.

Het bedrijf heeft ruim 220 medewerkers en werkt vanuit het hoofdkantoor in Den Ham en vanuit vestigingen in Stadskanaal, Steenwijk en Veenendaal.
www.roelofsgroep.nl

'Mensen komen meer centraal te staan'

Een gemeente die Social Return handen en voeten wil geven, kan grofweg twee dingen doen. Je kunt het uitbesteden door verplichtingen in contracten met opdrachtnemers op te nemen. En je kunt je doelstellingen binnen de gemeentelijke organisatie zelf realiseren. Idealiter doe je beide.' Ik ga hier in op het zelf organiseren als gemeente.' Aan het woord is Remko Kamstra, algemeen directeur van Cyber Adviseurs. Het bureau krijgt de laatste tijd veel aanvragen van gemeenten die de organisatie willen inrichten op Social Return. 'Er zijn nogal wat veranderingen in de wet- en regelgeving in het sociale domein en veel SW-be-

drijven, de traditionele partner van de gemeente op dit gebied, hebben het moeilijk. Als je deze zaken op een samenhangende manier aanpakt, biedt het je als gemeente veel

kansen om sterker tevoorschijn te komen uit deze woelige periode.' Voor deze omslag is het nodig om in te grijpen in de gemeentelijke organisatie en de koers te wijzi-



Remko Kamstra: 'Je moet voortdurend het bovenliggende, maatschappelijke belang voor ogen houden.'

gen. Kamstra: 'Gemeentelijke diensten moeten anders naar zichzelf gaan kijken, hun doelstellingen veranderen en verbreden. Dat geldt zeker voor de afdelingen die de openbare ruimte beheren. Zorgen voor goede openbare ruimte is de klassieke, enkelvoudige doelstelling. Om die te bereiken kun je middelen en mensen inzetten. Maar de openbare ruimte zelf is ook een zeer geschikt instrument om sociale doelstellingen te bereiken. De mensen die werken in de openbare ruimte, komen in die visie meer centraal te staan dan voorheen.'

Gemeentelijke diensten moeten veel meer onderling gaan samenwerken om echt integraal te kunnen werken. Dat geldt vooral voor de dienst Sociale Zaken en de dienst Openbare Ruimte. Kamstra: 'Ze moeten met elkaar om tafel gaan zitten om het totale effect - sociaal, fysiek en economisch - van keuzes in beeld te brengen. Het kan zijn dat een bepaalde keuze minder optimaal is voor een werkgebied, maar dat het voor het totaal toch de beste keuze is. We hebben allerlei *tools* en rekeninstrumenten om dat in beeld te brengen. De begrotingen van beide afdelingen kunnen niet meer als aparte eenheden worden gezien. We kijken hierbij over de afdelingen sociaal en fysiek heen.' Kamstra waakt er echter voor dat men zich verliest in *tools* en rekensommen. 'Je moet voortdurend het bovenliggende, maatschappelijke belang voor ogen houden: waar doe je dit allemaal voor? En het is belangrijk om de aanwezige kennis en kunde te borgen, een plek te geven. Mensen van de sociale dienst zijn goed in het bemiddelen van mensen uit de "kaartenbakken"; anderen moeten niet op die stoel gaan zitten. En er zijn ook weer mensen die een efficiënte, soepel lopende organisatie als uitgangspunt nemen. Het vinden van de balans tussen die twee - mens en organisatie - is misschien wel de belangrijkste voorwaarde voor succesvolle Social Return binnen de gemeentelijke organisatie.' Kamstra vervolgt: 'De kracht van Cyber adviseurs ligt in het creëren van synergie tussen het sociale en fysieke domein. Wij doen dit vanuit onze kennis van organisatieontwikkeling en kennis van beheer en onderhoud van de openbare ruimte. We kennen het vakgebied en de mensen die hierin (kunnen) werken. Dat maakt onze oplossingen zoal strategisch als praktisch en daarmee toekomstbestendig.'

Website

www.cyber-adviseurs.nl

PRAKTIJKERVARING IN DALFSEN

Wendy Busscher is als beleidsmedewerker Groen en Landschap werkzaam bij de gemeente Dalfsen en heeft samen met Cyber Adviseurs de organisatie ingericht op Social Return. Op 1 januari van dit jaar is de nieuwe manier van werken definitief van start gegaan. Wat bracht dat zoal met zich mee? Busscher: 'Het initiatief kwam van de afdeling Sociale Zaken die bij de afdeling Openbare Ruimte polste of daar wellicht mensen die zij bemiddelen, met name WSW-ers in het groen, aan de slag konden. We hebben de inschatting gemaakt dat het een kansrijke onderneming zou zijn. Dat komt onder meer doordat we al een vrij grote buitendienst van ongeveer veertig zelfstandig werkende medewerkers hebben; de te bemiddelen doelgroep bedraagt ongeveer hetzelfde aantal.'



Wendy Busscher:
'Er verandert het nodige voor de mensen en dat moet je wel goed regelen.'

Busscher vervolgt: 'Met inbreng van Cyber adviseurs hebben we vervolgens de organisatie klaargestoomd voor deze omslag. Goede communicatie is tijdens dat traject heel belangrijk. Zowel voor de instromers als voor bestaande medewerkers van de buitendienst. We hebben bij elke belangrijke stap informatiebijeenkomsten georganiseerd. We hebben naast de drie bestaande wijkbeheerteams een vierde wijkteam opgericht met de nieuwe mensen. Ze deden overigens in de zomer al een deel van het werk zoals onkruid verwijderen. Daar zijn nu taken bijgekomen zoals snoeien. We hebben één uitvoerder bij het team aangesteld die speciaal is beoordeeld op het omgaan met mensen uit deze doelgroep, naast de standaard inhoudelijke vaardigheden. Daarnaast is er een vaste medewerker als achtervang (bij vakanties en ziekte) aangesteld.'

'Verder zijn er veel kleine, praktische dingen te regelen, die alles bij elkaar belangrijk zijn voor het welslagen', zegt Busscher. 'Bijvoorbeeld werkkleding van de gemeente voor de nieuwe medewerkers die vrijwel identiek is aan die van de andere medewerkers van de buitendienst. Dat onderstreept dat ze er echt bij horen. Maar ook bijvoorbeeld de werktijden op elkaar afstemmen, waar ze vandaan vertrekken. Er verandert het nodige voor de mensen en dat moet je wel goed regelen. Veranderingen kunnen bij deze doelgroep anders veel onrust geven. Ook voor de bestaande medewerkers van de buitendienst is het een hele verandering. Ze moeten hun kennis en vaardigheden overdragen, en er zit ook een stukje begeleiding bij. Het helpt daarbij dat de bestaande medewerkers over het algemeen hoog zijn opgeleid; ze hebben dus veel kennis om over te dragen.'



..... **JOS
PENNINX**

Voorzitter
Vereniging Stadswerk
Nederland

Leren van het verleden

Vroeger werd wellicht meer werk gemaakt van Social Return dan nu. Alleen heette het toen niet zo. Onder het motto 'iedereen doet mee' werden vroeger veel mensen te werk gesteld waar 'iets mee aan de hand was'. Als kind zag ik bijvoorbeeld bij de meelfabriek in ons dorp een werknemer die de hele dag door zware zakken met meel sjouwde. Hij werkte keihard maar een goed gesprek met hem voeren was vrijwel onmogelijk. Een andere werknemer zag ik vaak leunend op een bezem staan, met kromme rug, een sjekkie in de mond. Vegen deed hij ook wel maar voor keihard doorwerken was deze man duidelijk niet geboren. Dat kon ik als kind al zien.

Er was geen instantie of quatum dat voorschreef om deze mensen in dienst te nemen. Het was voor de directeur vanzelfsprekend dat hij zich verantwoordelijk voelde om op deze manier iets te doen voor de gemeenschap. Die inner-

lijke *drive*, die vanzelfsprekende verantwoordelijkheid om iedereen een kans te geven, dat was de norm, zo hoorde het gewoon. Iets waar we vandaag de dag van kunnen leren. Vraag jezelf iedere dag weer af: wat kan ik doen om een bijdrage te leveren aan de samenleving? Kijk ook in je persoonlijke netwerk of je wellicht iemand een zetje in de goede richting kunt geven.

Rond Social Return tuigen we een stelsel van wetten, regels en monitors op. Zo proberen opdrachtgevendende gemeenten en uitvoerende organisaties elkaar bij de les te houden. Dat hoort erbij en dan liefst op een pragmatische en werkbare wijze. Maar volgens mij is nog veel belangrijker: saamhorigheid, hart hebben voor de mensen om je heen, voor de samenleving. Niet als eis, maar als innerlijke vanzelfsprekendheid.





..... **HAN
NOTEN**

Voorzitter
NVRD

Andere baten

We organiseren de wereld steeds strakker, langs lijnen van topprestaties en topopbrengsten. Dat merk je ook in het bestuur van een gemeente. De overheid moet efficiënt opereren; schaalvergroting is daar een uitingsvorm van. Het is goed en begrijpelijk dat van een overheid wordt gevraagd om de taken tegen zo laag mogelijke kosten uit te voeren. Maar het is ook eenzijdig. Ik vind dat er te veel wordt gefocust op het resultaat in euro's. Andere baten blijven buiten beschouwing: of mensen zich betrokken voelen, of ze het gevoel hebben dat de samenleving ook van hen is.

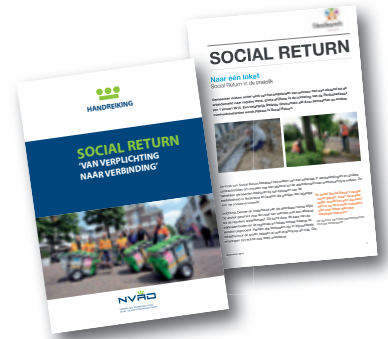
In de wereld van het werk zie je iets soortgelijks. Als je een topprestatie levert, ben je waardevol. Als je dat niet kunt, doe je niet meer mee en krijg je een uitkering. Hier komt nu verandering in, dat werd ook hoog tijd. Social Return zorgt ervoor dat mensen weer bij de samenleving horen, dat niet louter in euro's wordt gedacht

maar ook in termen van maatschappelijke waarde.

In de landelijke gemeente Dalfsen waar ik burgemeester van mag zijn, hebben we een eigen buitendienst waar mensen van de sociale werkvoorziening in dienst zijn. Maar jongens die aansluiting op de arbeidsmarkt missen, kunnen hier in Dalfsen met wat bemiddeling ook nog vaak bij een loonbedrijf terecht. Zo richten we samen - overheden, burgers en bedrijfsleven - de samenleving in om meer mensen mee te laten doen.

Social Return verdient het om alle ruimte te krijgen. Als gemeente stimuleren we dit via ons inkoopbeleid. We stellen de eis dat werkzaamheden gedeeltelijk worden uitgevoerd door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Maar vergeet ook de eigen diensten en bedrijven niet. Bijvoorbeeld bij afvalscheiding, reiniging en het beheer van de openbare ruimte. Laten we die mogelijkheden benutten!

Aan de slag met Stadswerk en NVRD



In deze uitgave heeft u veel informatie kunnen lezen over Social Return en de Participatiewet. En nu wilt u hier graag mee aan de slag! Stadswerk en NVRD helpen u hier graag mee verder.

Samenwerken voor arbeidsparticipatie in gemeentelijke beheertaken

Stadswerk en NVRD zijn allebei actieve verenigingen in de fysieke openbare ruimte. Onze leden hebben dan ook veel te maken met de Participatiewet en Social Re-

turn-verplichtingen. Wij willen eraan bijdragen dat zo veel mogelijk mensen op een verantwoorde manier een betaalde baan in de openbare ruimte krijgen. Daarom organiseren wij in de eerste maanden van 2015 een groot aantal regionale werkbijeenkomsten waarbij we met een diverse groep professionals kennis delen en aan de slag gaan met Social Return. Bovendien willen we nog voor de zomer een congres organiseren waarbij we praktijkvoorbeelden delen en zien wat een eerste half jaar Participatiewet ons heeft gebracht.

Regionale werkbijeenkomsten 'Social Return - we doen het gewoon'

19 februari Raalte
5 maart Zoetermeer
25 maart Groningen

Er komen ook in de andere regio's bijeenkomsten. Kijk hiervoor op de websites van Stadswerk en NVRD.

Verder lezen

In de handreiking van NVRD 'Social Return - van verplichting naar verbinding' staat veel waardevolle informatie voor zowel aanbestedende diensten als uitvoerders. Te downloaden op de website van NVRD via Dossiers - Sociaal Domein.

In de publicatie 'Social Return - naar één loket' pleit de werkgroep van Stadswerk voor een centraal punt binnen een gemeente om social return goed te organiseren. Te vinden op www.stadswerk.nl/projecten/socialreturn.

Meer informatie

Programma Raad Werk en Inkomen: Samenvoordeklant.nl
Ondersteunings Team Decentralisaties van VNG: otd@vng.nl of 070 - 373 83 98
Praktijkervaring gemeente Apeldoorn: www.apeldoornscourt.nl/social-return
Informatie sociaal domein: Cedris, Divosa en Locus
Contact Stadswerk en NVRD thema Arbeidsparticipatie: Anneloes Voorberg / 06 27 22 03 17

NVRD

De NVRD verenigt de Nederlandse gemeenten en hun publieke bedrijven die verantwoordelijk zijn voor het afvalbeheer en het beheer van de openbare ruimte.

De NVRD ondersteunt hen bij het bereiken van hun doelstellingen en brengt professionals bij elkaar.

NVRD.nl / 088 377 00 00

STADSWERK

Vereniging Stadswerk Nederland is een vereniging die op eigentijdse wijze invulling heeft aan communityvorming door professionals en betrokkenen in en rondom het domein fysieke leefomgeving. Een verbindende vereniging die nieuwe kansen en mogelijkheden signaleert en oplossingen deelt voor urgente vraagstukken.

Stadswerk.nl / 0318 69 27 21

Social Return



- Uw werkende partner voor de buitenruimte
- Regionaal aan de slag met SROI is voor ons De Normaalste Zaak


Onze inzet

Eijkelboom bv beschikt over de derde en daarmee de hoogste trede op de prestatieladder van PSO-Nederland. Hiermee zijn wij koploper op het gebied van sociaal ondernemen. Dit keurmerk bevestigt dat wij voldoen aan de kwalitatieve eisen met betrekking tot passend werk, integratie, functioneren en ontwikkelen en begeleiden. Eijkelboom bv maakt Social Return-afspraken met de gemeente om maatschappelijke doelen te bereiken. Zo nemen wij het werk voor u uit handen. Dit doen we samen met onze partner De Normaalste Zaak.



Diensten van Eijkelboom bv:

- Dak- en gevelbegroening
- Sport en groen
- Boomverzorging
- Infra-onderhoud
- Tuinonderhoud
- Gladheidsbestrijding

 Eijkelboom bv
Gladsaxe 14
7327 JZ
Apeldoorn

 055 - 54 15 222
 info@eijkelboom.nl
 www.eijkelboom.nl
 @EijkelboomBV