



# Wethoudersbijeenkomst Social Return

## Vrijdag 2 juni – Amersfoort

*In de VNG commissie Werk en Inkomen van april jl. is de afspraak gemaakt dat een aantal steden het voortouw pakken in de uitwerking van een steviger gemeenschappelijk kader om als gemeente met social return aan de slag te gaan. Op vrijdag 2 juni gingen G32-wethouders samen met vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers en cliënten in gesprek over social return. Doel van de bijeenkomst was in de eerste plaats de uitwisseling van ervaringen. In de tweede plaats was het doel bij te dragen aan de landelijke meningsvorming en discussie over dit thema.. Het resultaat van de discussie zal zijn weg vinden naar het initiatief dat enkele steden hebben genomen om tot betere voorwaarden voor social return te komen.*

### Opening

Wethouder Imming - wethouder zorg, wonen en wijkvoorziening in Amersfoort - heet de aanwezigen welkom en wenst ze een vruchtbare middag toe. Dagvoorzitter Jur de Haan introduceert vervolgens het forum, bestaande uit:

- **Gerrit van der Meer** - Landelijke cliëntenraad;
- **Yde van der Burgh** - FNV-bestuurder werkbedrijf Haaglanden / Zuid-Holland Centraal, beleidsadviseur Arbeidsmarkt en Sociale zekerheid;
- **Jacco Vonhof** - directeur NOVON Schoonmaak, voorzitter Regioteam Oost Beter Aanbesteden;
- **Hans Bakker** - Regiomanager MKB-Nederland / Midden, coördinator regionaal aanbesteden VNO-NCW MKB-Midden;
- **Hermien Lubbers** - Bestuur van FactorWerk, algemeen directeur van de A-vision holding, voorzitter van Apeldoorn Scoort (ambassadeursnetwerk).

### Inleiding op social return

Rombout Jas geeft een inleiding op het thema social return. De presentatie van Rombout wordt meegestuurd met het verslag.

Social return is het realiseren van sociale doelstellingen. Het gaat met name om (leer)banen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Rombout Jas geeft aan dat social return verschillende

voordelen heeft, voor werknemers, werkgevers en gemeenten. Zo hebben mensen met afstand tot de arbeidsmarkt meer kans op een baan. Werkgevers kunnen door social return meer werknemers aantrekken. Daarnaast leidt het aannemen van deze nieuwe doelgroep mogelijk tot meer creativiteit en nieuwe inzichten op de werkvloer. Een belangrijk voordeel voor bedrijven die werken aan social return is verder dat ze een grotere kans hebben om overheidsopdrachten binnen te halen. Social return is tevens een goed middel om duurzame samenwerking tussen gemeente en werkgevers te stimuleren. Voor gemeenten blijkt social return daarnaast een kostenbesparing op te kunnen leveren.<sup>1</sup> Vanuit het forum wordt hierbij opgemerkt dat social return niet alleen een kostenbesparing moet opleveren, maar vooral ook moet bijdragen aan duurzame kansen.

Social return heeft echter ook nadelen. Zo zullen werkgevers meer tijd kwijt zijn aan begeleiding door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Het werkgeversservicepunt kan werkgevers ontzorgen, om de nadelen voor werkgevers te verkleinen. Daarnaast kan er sprake zijn van verdringing. Volgens Rombout zullen met name ZZP'ers en uitzendkrachten last hebben van verdringing door social return.

Rombout geeft aan dat er de komende tijd aandacht moet zijn voor de volgende vragen: hoe kunnen we komen tot meer uniformiteit, met behoud van maatwerk? Hoe kunnen we social return integraler bekijken? En hoe gaan we om met PSO? Verschillende gemeenten en werkgevers kijken hier op een andere manier naar. Daarnaast wordt door wethouder Ten Heuw aandacht gevraagd voor de verhouding tussen duurzame banen en aanbesteden: aanbesteden kan ervoor zorgen dat een bedrijf waar je als gemeente een relatie hebt opgebouwd, bij de gunning niet als winnaar uit de bus komt. Daardoor gaat de relatie met dat bedrijf en de banen die zijn geschept, mogelijk verloren.

## Gemeenten aan het woord

### *Dordrecht*



Wethouder Peter Heijkoop (Dordrecht) vertelt over het project Infra Talent dat ruim een jaar geleden is gestart in de Drechtsteden. Het project heeft als doel in twee jaar vijftig mensen aan een leerwerkbaan te helpen in de sector Grond-, weg- en waterbouw. Samen met ondernemers en onderwijspartijen heeft de regio een arrangement gerealiseerd waarin mensen worden opgeleid en aan het werk kunnen. Inmiddels is het traject uitgebreid naar heel Zuid-Holland. Peter Heijkoop hoopt soortgelijke arrangementen in de toekomst ook aan te kunnen gaan bieden voor andere doelgroepen, zoals tienermoeders en statushouders.

---

<sup>1</sup> Zie bijvoorbeeld het onderzoek van Berenschot voor de gemeente Rotterdam, dat is meegestuurd met het verslag.

Peter Heijkoop geeft aan dat er voldoende leer-werkplekken worden gecreëerd binnen Infra Talent. De instroom van werknemers loopt echter achter, dat is een knelpunt. Daarnaast noemt de wethouder nog een drietal moeilijkheden waar Infra Talent tegenaan loopt. Ten eerste starten werknemers – vaak jongeren - die instromen vaak met een schuld. Als ze geld gaan verdienen moet er meteen een deel worden afgestaan aan schuldeisers, dat doet enorm veel met de moraal van deze jongeren. Daarnaast heeft een deel van de jongeren nog niet de goede arbeidsethos, ze hebben eerst een traject nodig waarin ze ‘werkfit’ worden gemaakt. Ten slotte zorgt de fysiek-mentale conditie van de doelgroep met name voor kleine werkgevers een flink risico.

Wethouder Heijkoop vindt de doelstellingen van Infra Talent erg belangrijk, maar is ook kritisch op het traject: de duurzaamheid is nu nog te klein. Het traject moet zich nu gaan bewijzen: wordt het een succes, of moeten we toegeven dat dit nog niet helemaal de juiste manier is om mensen met afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam aan het werk te helpen?

### *Eindhoven*

Yuri Starrenburg (Eindhoven) vertelt over de keuzes die de gemeente Eindhoven maakt rond social return. Eindhoven streeft er naar om de regeldruk te verminderen, uniform beleid te ontwikkelen en ketenstimulering te bevorderen. In Eindhoven wordt er streng gecontroleerd op social return. Daarnaast vindt de gemeente het belangrijk om rekening te houden met organisaties die al veel doen op het gebied van social return. Eindhoven wordt zelf overigens ook steeds meer een sociale organisatie: *“practice what you preach”*.

In de basis zijn er drie ‘smaken’ voor de invulling van social return in Eindhoven: ten eerste is het mogelijk om social return in te vullen via bouwblokken die gericht zijn op arbeidsparticipatie. Daarnaast kunnen bedrijven structureel werk maken van social return binnen de organisatie en dat aantoonbaar maken door middel van de PSO. Mochten er in de toekomst andere manieren zijn om social return te meten, dan staat de gemeente daar ook voor open. Tot slot kunnen bedrijven social return niet invullen, dan krijgen ze een boete.

## **Discussie**

### *Regelgeving*

Allereerst gaat het forum in op de mate van regelgeving die nodig is. Vertegenwoordigers van werkgevers geven aan dat bedrijven – ook zonder extra regels - al heel veel doen aan social return door de invulling van de participatiewet en banenafpraak. Dat wordt niet altijd voldoende gewaardeerd: het schoonmaakbedrijf van Jacco Vonhof heeft PSO trede drie, er zijn meer dan honderd mensen in dienst die behoren tot de doelgroep. Toch kiezen gemeenten ervoor de schoonmaak zelf te doen, waardoor mensen uit het bedrijf van Vonhof worden verdrongen.

Jacco Vonhof geeft verder aan dat werkgevers last hebben van de regels rond social return. Regels zijn er voor ‘slechte mensen’, aldus Jacco. Maar nu zitten regels vaak de ‘goede mensen’ in de weg!

Hermien Lubbers vindt dat social return niet zou moeten worden toegepast omdat het volgens de regels moet, maar omdat ze echt het idee hebben dat het juist is om te doen. Er moet worden gezorgd voor een cultuurverandering, regels zouden niet nodig moeten zijn. Vanuit de zaal wordt echter opgemerkt dat regels kunnen dienen als katalysator: bedrijven komen in aanraking met social return omdat ze moeten, en worden daarna enthousiast.

Als er dan toch regels moeten komen, dan wel graag uniformer dan nu het geval is, zo geven het forum en de zaal aan. Er moeten regels worden opgesteld op arbeidsmarktregionaal niveau. Gemeenten schrikken vaak van uniforme regels, maar moeten rekening houden met het belang van uniforme regels voor werkgevers. Daarnaast is het ook met uniforme regels mogelijk om als gemeente maatwerk te leveren.

### *Houd het simpel!*

Een belangrijke boodschap die vertegenwoordigers van werkgevers en cliënten meegeven met betrekking tot de regelgeving is: houd het simpel en blijf dicht bij de mensen waarover het gaat. Jacco Vonhof geeft aan te streven naar één arbeidsmarkt, waarin geen verschillende regels zijn per doelgroep. Jacco vindt daarnaast aan dat de 25.000 banen voor de onderkant van de arbeidsmarkt die nu worden gecreëerd door de overheid, terug moeten naar het bedrijfsleven. De G32 staat hierachter en lobbyt voor één regeling aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

### *Samenwerking gemeenten en werkgevers*

De zaal en het forum spreken het belang uit van vertrouwen tussen werkgevers en gemeenten. Dat vertrouwen moet aan de voorkant worden geregeld. Een certificeringsinstrument als de PSO kan daarin mogelijk voorzien. Jacco Vonhof geeft aan dat dan wel echt moet worden vastgehouden aan het instrument: als je afsprekt dat PSO wordt gebruikt om uniformiteit en helderheid te bieden, dan moet de social return verplichting voor bedrijven met een PSO vervallen. Er moet sprake zijn van vertrouwen aan de voorkant en controle aan de achterkant.

Het doel van social return is om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam aan het werk te helpen. Werkgevers en gemeenten moeten beseffen dat ze daar gezamenlijk verantwoordelijk voor zijn. Alle partijen moeten investeren – ook de kandidaat zelf. Daarbij wordt opgemerkt dat het belangrijk is dat O&O-fondsen ook cross-sectoraal investeren. Zo is in het O&O-fonds voor de schoonmaakbranche geld vrijgemaakt om mensen op te leiden tot vrachtwagenchauffeur.

Jacco Vonhof en Hans Bakker geven verder aan dat aanbesteden en social return wat hen betreft niet samengaan: aanbesteden heeft ten doel geld te besparen. Als je (sociale) winst wil boeken, moet je juist investeren.

### *Integraliteit*

Yde van der Burgh geeft aan dat social return moet passen in het totale re-integratiebeleid. Dit komt overeen met de roep van Rombout Jas om social return integraler op te pakken. De zaal onderkent het belang van een integrale aanpak. De sprong van niets naar werk is snel te groot. Mogelijk is dat



ook een van de redenen waarom jongeren in het Dordtse Infra Talent uitvallen. Bestuurders en het forum geven aan dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt vaak eerst ‘werkfit’ moeten worden gemaakt voordat ze goed aan de slag kunnen binnen een social return-plek. Het MKB leent zich daar niet voor, gemeenten moeten hier de mogelijkheden voor creëren. Leeuwarden doet dit bijvoorbeeld met het Talentcentrum.

De zaal geeft wel aan dat niet alle mensen met afstand tot de arbeidsmarkt kunnen worden geholpen met social return. Zo zijn er veel problemen rond jongeren in de aansluiting van onderwijs naar arbeidsmarkt. Er wordt momenteel hard gewerkt aan oplossingen voor deze jongeren. Social return is daar onderdeel van, maar is niet de hele oplossing. Er zijn ook mensen waarbij de afstand tot de arbeidsmarkt te groot is om (makkelijk) te worden geholpen met een social returnplek. Door de krapte op de arbeidsmarkt zijn de mensen met een relatief kleine afstand tot de arbeidsmarkt grotendeels aan het werk geholpen. De mensen die overblijven hebben een flinke afstand tot de arbeidsmarkt, er is veel voor nodig om deze mensen duurzaam aan het werk te krijgen.

De doelgroep van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt is groter dan vaak wordt gedacht. Er zijn dan ook geen sectoren waar social return niet zou passen, zo geeft Gerrit van der Meer aan. Ook in zorginstellingen is social return bijvoorbeeld goed mogelijk. Gemeenten zouden bedrijven beter moeten laten zien hoe groot de doelgroep is.

### **Conclusie en afsluiting**

De bestuurders zien het 10-puntenplan dat VNO-NCW, MKB-Nederland en LTO-Nederland hebben opgesteld in het kader van de 100.000-banenafpraak als mooi startpunt in de discussie rond social return, maar hebben nog wel een aantal nuancerings- en aanvullingen. De bestuurders benoemen de volgende belangrijke uitgangspunten op het gebied van social return: organiseer onderling vertrouwen tussen gemeenten en werkgevers, stel regels op regionaal niveau op en versimpel aan de voorkant: werk aan één arbeidsmarkt, zonder verschillende doelgroepen. Dit laatste punt wordt in de G32-lobby voor één regeling aan de onderkant van de arbeidsmarkt opgepakt. De uitgangspunten worden ambtelijk verder uitgewerkt, daarna wordt gekeken welke vervolgstappen wenselijk zijn.



Andries Ekhart sluit de bijeenkomst af. Hij benadrukt daarbij nogmaals dat samenwerking tussen werkgevers en gemeenten belangrijk is. Pas dan kan social return een succes worden!