



Van honderd procent bestek naar honderd procent anders

Door de nieuwe Participatiewet verandert de praktijk van werk uitbesteden. Social return is maar een van de vele hordes die de markt moet nemen

Social return is een van de instrumenten die een opdrachtgever hanteert om maatschappelijke doelen te realiseren. In dit geval werk voor mensen die verder van de arbeidsmarkt staan. Vakblad Stad + Groen organiseerde begin januari een expertpanel dat discussieerde over de vraag hoe social return past in de hedendaagse praktijk van aanbesteden.

Auteur: Hein van Iersel

De expertmeeting werd georganiseerd bij advocatenkantoor Heijltjes in Nijmegen. De naamgever van dit kantoor, Wim Heijltjes, kwam medio 2014 in het nieuws vanwege een oproep die in de bouw weerklank vond, om opdrachtgevers en opdrachtnemers te ontzorgen door opleidingsinstituten als intermediair tussen de contractpartijen in te schuiven. Het grote voordeel daarvan is dat social return bij een partij komt te liggen die dit niet als een last ziet, en die continuïteit kan bieden voor de arbeidskrachten waar het om gaat. Iedereen kent de verhalen dat mensen voor de duur van een project uit de bakken van het UWV worden gehaald en daarna met evenveel gemak weer op straat belanden. Dit is vooral een probleem bij kortdurende projecten. In de sport, maar ook bij aanleg in de rest van de groensector lopen projecten heel kort, vaak slechts enkele maanden. Het tweede probleem bij dit soort projecten is dat deze relatief weinig arbeid bevatten en meer kapitaalsintensief zijn. Ook bij langlopen-



Wim Heijltjes

Het expertpanel 'Social return in de moderne aanbestedingspraktijk' werd op 13 januari georganiseerd bij Advocatenkantoor Heijltjes in Heilig Landstichting bij Nijmegen. Het panel bestond uit:

- Wim Heijltjes (Heijltjes Advocaten)
- Robert Smid (Du Pré groenprojecten)
- Mascha Smit (IPC Groene Ruimte)
- Alco Hoogcarspel (Antea Group)
- Ton Sterk (gemeente Den Bosch)
- Herman Wevers (Alles Over Groenbeheer)
- Hein van Iersel (Stad + Groen)

de projecten zijn overigens voorbeelden bekend waarbij de opdrachtgever stelt dat geselecteerde arbeidskrachten na twaalf maanden 'normaal' in dienst genomen moeten worden of ontslagen. De opdrachtgever redeneert daarbij waarschijnlijk dat het aantal arbeidsplaatsen in sector groeiende zou zijn, maar in de huidige markt is daar natuurlijk geen sprake van.

Dat brengt de discussie meteen op het belangrijkste bezwaar dat de markt heeft tegen social return. Social return wordt op lokaal niveau georganiseerd en iedere gemeente vindt veelal zelf het wiel uit. Het gevolg is een wildgroei aan regels en regelingen, die voor marktpartijen vaak kostenverhogend en onvoldoende transparant zijn en een zware bureaucratische lastenverzwaaring inhouden.

Dat leidt soms tot bizarre situaties. Smid van Du Pré: 'Wij dreigden afgelopen maand afscheid te moeten nemen van een aantal mensen, en amper een paar dagen later moesten wij weer mensen aannemen omdat we het werk niet klaar kregen.'

Aannemers

Het is duidelijk dat iedere aannemer hier op zijn eigen manier mee omgaat. Dat is goed te zien bij de twee aannemers die bij het expertpanel in Nijmegen vertegenwoordigd waren. Du Pré, die als aannemer vaak met langlopende projecten bezig is, heeft veel meer mogelijkheden om social return op een slimme manier in zijn projecten te integreren. Voor de veel grotere Antea Group, die jaren geleden al besloten heeft dat groenvoorziening geen activiteit is waar zij geld mee kunnen verdienen, is dat lastiger. Antea Group is vooral actief met kortlopende projecten in de sport en opereert daarmee in een krimpende markt. Ton Sterk van de gemeente 's-Hertogenbosch heeft daar een slimme oplossing voor. Op het moment dat Den Bosch een kunstgrasveld koopt, dan koopt het daarbij meteen voor een aantal jaar onderhoud in. Op dit onderhoud is het makkelijker social return in te zetten.

Geen van de aannemers zal zich zo direct uitspreken, maar hun achterliggende mening is dat aanbestedende partijen hun vraag naar social return vaak wel heel simpel bij contractpartners neerleggen, zonder zich af te vragen of de eisen wel reëel zijn. Social return lijkt in principe uit te

gaan van een groeiende markt, terwijl daar anno 2015 geen sprake van is. Dat houdt bijna per definitie in dat door social return ergens anders mensen hun werk verliezen. Voor een bedrijf als Antea Group is dat nog eens extra bitter omdat het in de vaste bezetting een oververtegenwoordiging heeft van mensen van middelbare leeftijd, die op dit moment moeilijk bemiddelbaar zijn naar ander werk, maar door social return wel hun baan verliezen.

Alco Hoogcarspel: 'Social return en burgerparticipatie leiden onherroepelijk tot het verlies van arbeidsplaatsen.'

Mascha Smit is wat positiever gestemd: 'Om te voorkomen dat aannemers hun vaste mensen moeten ontslaan om aan de SROI-verplichting te kunnen voldoen, zal de overheid meer ruimte moeten scheppen. Dit kan dit niet allemaal bij de aannemer neergelegd worden. Denk bijvoorbeeld aan een opleidingsbudget en begeleiding, zodat deelnemers kunnen groeien gedurende de periode dat ze in dienst zijn bij een aannemer. Daarnaast moet de aannemer creatief op zoek gaan naar nieuwe diensten. De Participatiewet biedt ook ruimte om te ondernemen. Die mogelijkheden zijn er echt; wij zien voldoende voorbeelden.'

Pragmatisch

Robert Smid kan hier als ceo van het veel kleinere Du Pré veel pragmatischer mee omspringen. In zijn visie maakt SROI eenvoudig deel uit van de nieuwe werkelijkheid, samen met burgerparticipatie en bezuinigingen. Smid is overigens de eerste die toegeeft dat hij ook niet altijd weet in welke richting de bal rolt. Wel weet hij dat hij als ondernemer dicht op de ontwikkelingen wil blijven, zelfs op momenten dat er ogenschijnlijk weinig of niets te verdienen valt. Mascha Smit van IPC Groene Ruimte staat hier als vertegenwoordiger van een opleidingsinstituut op het gebied van organisatieontwikkeling en personeel in de groene sector heel anders in. Smit vraagt zich af hoe dat is voor de medewerkers. Van hen wordt in het snel veranderende speelveld steeds meer flexibiliteit en aanpassingsvermogen gevraagd. Smid van Du Pré is daar kort over: 'Lastig', is zijn mening. Ook advocaat Heijltjes herkent dat: 'Het gros van de mensen vindt het lastig om zich constant aan te passen aan de veranderende markt. Door de onvoorspelbaarheid kun je als ondernemer geen stabiel beleid ontwikkelen en dus geen continuïteit bieden. Dat is deel van de crisisproblematiek.'

Robert Smid: 'De crisis allang voorbij. Dit is



Herman Wevers



Robert Smid



Ton Sterk en Mascha Smit

onderdeel van de nieuwe werkelijkheid. Dit gaat niet meer veranderen.'

Participatie

Het jaar is nog maar een paar weken oud, maar nu al lijkt de nieuwe Participatiewet de belangrijkste oorzaak te zijn voor een nieuwe dynamiek in de markt. Er is inmiddels al een aantal gemeenten, zoals de Limburgse gemeente Gulpen-Wittem, die melden dat zij een nieuwe

dienst gaan oprichten die deze mensen in dienst neemt. Dat betekent een behoorlijk trendbreuk. Tientallen jaren zijn gemeenten bezig geweest om zo veel mogelijk werk buiten de deur te zetten. De nieuwe Participatiewet zou zomaar eens voor een tegengestelde ontwikkeling kunnen zorgen. Je kunt daarbij ook de vraag stellen of dit allemaal legaal is. Deze nieuwe praktijk van inbesteden leidt onherroepelijk tot verdringing. Ook botst dit met de geldende praktijk dat de over-

heid geen werk uitvoert dat ook door de markt uitgevoerd kan worden. Mascha Smit van IPC: 'Je ziet nu al de trend dat de sommige gemeenten hun medewerkers steeds breder gaan inzetten. Medewerkers van de reiniging worden ook ingezet bij het groenonderhoud. Daar zijn al verschillende voorbeelden van.' Voor Wevers van Alles Over Groenbeheer is het allemaal niet zo moeilijk: social return is op zich een prima initiatief, maar mag nooit een EMVI-criterium zijn. Wevers is bang dat het op die manier leidt tot arbeidsverdringing, dus dat gekwalificeerde vakmensen worden vervangen voor mensen met een arbeidshandicap. Hij denkt dat dit veel minder het geval zal zijn als SROI beperkt blijft tot een eis in het bestek. Wevers hoopt daarmee te bereiken dat social return nooit wordt ingevuld met geld dat afkomstig is uit het normale groenbudget.

Ambtenarij

Ook voor de ambtenarij is de nieuwe werkelijkheid, waarbij werken worden uitgevoerd via een mix van burgerparticipatie en SROI, een experiment waarvan de uitslag nog lang niet vaststaat. Beheerders zijn soms ook bang dat ze geen goede verantwoording kunnen afleggen aan de politiek en aan de accountant die namens de politiek controle uitvoert. Een goed project draaien zou natuurlijk het streven moeten zijn. In werkelijkheid is zorgen voor een kloppende administratie minstens zo belangrijk. Ton Sterk van de gemeente Den Bosch wil waarschijnlijk niet dat er alleen maar negatieve verhalen over SROI in het verslag komen te staan. Zijn dienst werkt veel samen met Weener XL, het voormalige SW-bedrijf. Binnen Weener XL is een aantal accountmanagers aangesteld, wier belangrijkste taak het is om aannemers te informeren over de invulling van social return.

Koffie

Herman Wevers is van mening dat de overheid veel meer vanuit de basis over social return zou moeten nadenken én handelen. Wevers: 'Ik kom bij een gemeente voor overleg. Dan sta je met acht mensen bij een koffieapparaat voor een kop koffie. Waarom wordt daar de ouderwetse koffie-juffrouw niet opnieuw ingevoerd? Dat verhoogt de effectiviteit van het complete team en levert geld op.' Wim Heijltjes is het daarmee op zich wel eens, maar constateert ook dat de overheid op dit moment niet zo redeneert. Iemand die op de arbeidsmarkt actief is, zelfs in een functie die

niet al te productief is, moet goedkoper zijn dan iemand die thuis zit. Helaas wordt daar in de praktijk niet naar gekeken.

Ton Sterk is het hier hartgrondig mee eens. Naast beleidsambtenaar van de gemeente Den Bosch is hij ook sportveldbestuurder van een hockeyvereniging in Nijmegen, die nog een Melkert-baan heeft voor al het grote en kleine werk op het sportcomplex. Hij ervaart daar bijna dagelijks wat de meerwaarde is van zo iemand.

Verantwoording

De discussie gaat over een andere trend op de arbeidsmarkt: flexibilisering. Steeds meer aannemers werken met een flexibele schil van zzp'ers die klussen of onderdelen van klussen oppakken. Hier zit volgens advocaat Heijltjes een risico in voor de aannemers. Net die week is in het nieuws gekomen dat een Brabantse transporteur veroordeeld is tot een hoge boete, omdat hij werkte met zelfstandig werkende Oost-Europese chauffeurs die hij via een ander loonregime betaalde. De rechtbank oordeelde dat de transporteur verantwoordelijk was en zich niet kan verschuilen achter het feit dat het om zelfstandige ondernemers zou gaan. Voor ondernemers in het groen geldt iets vergelijkbaars. Veelal werken ook zij met zzp'ers, inhuur of gedetacheerde mensen, maar zij zullen niet altijd weten op welke manier deze mensen betaald worden. Robert Smid reageert koel: 'Misschien klopt dat wel, maar dit soort zaken wordt toch niet gecontroleerd.' Ook Hoogcarspel bevestigt dit en zegt niet van alle medewerkers op Antea-projecten te weten op welke manier ze betaald worden. Het overheersende gevoel van het expertpanel is dat dit bij de meeste groenaannemers wel mee zal vallen. Maar voor grote infrastructurele werken, zoals recent op de Maasvlakte, in Groningen of Maastricht, is dat wel anders. Voor Ton Sterk zou het allemaal niet zo moeilijk hoeven te zijn: 'Zorg gewoon dat je werkt met mensen die in Nederland verloond worden en stel dat ook als norm in bestekken die je op de markt zet.'



Social return moet gaan over belonen en perspectief

Egbert Roozen, directeur Branchevereniging VHG: "Als groene sector beschouwen we onszelf als een showcase van het werken met mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. We hebben er het type werk voor. Maar als het gaat over de eisen op het gebied van social return, dat is ons pleidooi steeds geweest dat je dit niet aan een vast percentage moet binden. Laat dit aan de creativiteit van de ondernemer over. Wellicht is die in staat meer social return te organiseren, dan je als aanbestedende dienst in eerste instantie denkt. Dat is ook één van de opmerkingen, die we als VHG hebben ingebracht op de lopende evaluatie van de Aanbestedingswet. Het mooie is, dat je ondernemers voor hun inspanningen op social return kunt belonen. De Participatiewet is daar veel dwingender in. Voldoen bedrijven niet, dan wordt de Quotumwet van kracht en worden

er verplichtingen opgelegd. Ik vrees voor een averechts effect. Verdringing van arbeid ligt op de loer. Komt bij, dat de markt op dit moment behoorlijk onder druk staat. Bezuinigingen op groen, weinig nieuwe projecten, burgerparticipatie als 'ei van Columbus'. Hoe kunnen we meer werkgelegenheid voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt scheppen als dit de huidige werkelijkheid is? De laatste jaren is in onze branche te zien, dat de focus van het organiseren van het vak is opgerekt naar de focus van het organiseren van arbeid. Met het oog op de waarde van groen in relatie tot de kwaliteit van de leefomgeving, biodiversiteit en gezondheid van mensen, moeten we beide uitersten blijven verenigen. We moeten als sector door met innovaties in het groen. Daar ligt ook een taak voor de overheid. Om de markt te behouden, te intensiveren en te innoveren. Het lijkt me niet de taak van de overheid om dit allemaal zelf te gaan doen, maar die slag samen met de groenspecialisten te maken. Als we arbeidsmarktbeleid via aanbestedingen willen gaan regelen, dan moeten we gaan voor echte banen. Anders zijn we bezig met mensen rond te pompen tussen een los-vaste baan en de kaartenbak. Daar heeft niemand wat aan. Social return moet gaan over belonen en perspectief. Daar hebben opdrachtgever en opdrachtnemer elkaar voor nodig en dragen zij samen verantwoordelijkheid."



Sroi kun je ook gewoon uitbesteden

Jan van Ulst: Je kunt ook op heel andere manier met sroi omgaan. Jan van Ulst, directeur van De Groenmakers is bezig met een concept waarbij aannemers hun sroi-verplichting bij hem kunnen afkopen. Kern van het verhaal is dat Groenmakers de uren SROI doorgeeft aan de ondernemer. Als tegenprestatie krijgt de onder-

nemers dan een certificaat waarop staat hoeveel uren zijn organisatie heeft ingekocht. Daarmee maken bedrijven maatschappelijk ondernemen aantoonbaar en voldoen zij aan hun verplichtingen. Bedrijven kunnen daarmee door een samenwerking met De Groenmakers onder quotumwet uitkomen. Vooralnog zou het volgens Cedris alleen nog gaan om gedetacheerd werk. Aangenomen werk telt nog niet. Daar wordt nog over gelobbyd. De Groenmakers heeft nu al een concrete samenwerking met CSO kunstgras onderhoud. De uren die CSO bij het Doetinchemse bedrijf inkopen geven zij door bij aanbestedingen. Volgens Jan van Ulst werkt dit vooralnog en zijn opdrachtgevers hier mee akkoord.



Stuur of twitter dit artikel door!

Scan of ga naar:

www.stad-en-groen.nl/artikel.asp?id=41-5099