

## BIJLAGE A: ACHTERGRONDINFORMATIE SOCIAL RETURN

Deze bijlage beschrijft relevante achtergrondinformatie van social return; wie heeft het geïnitieerd en hoe heeft het zich ontwikkeld in de loop der jaren? De onderwerpen definitie, geschiedenis, praktijkvoorbeelden en projecten in de GWW-sector worden achtereenvolgend behandeld.

### Definitie social return

De volgende definitie voor social return wordt door TNO gebruikt: Social return is het maken van (al dan niet dwingende) afspraken met betrekking tot arbeids- en stageplaatsen bij inkoop en aanbesteding van diensten, werken en leveringen. Het uiteindelijke doel van social return is om zoveel mogelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan werk of werkervaring te helpen.

De Rijksoverheid gebruikt de term social return bij inkoop, daarom is deze term tegenwoordig het meest gangbaar. Er zijn echter ook andere benamingen die gebruikt worden. Synoniemen voor social return die gebruikt worden in Nederland zijn: contract compliance, sociaal aanbesteden, social return on investment (SROI), sociaal bestek, sociale paragraaf, de 5%-regeling of sociale criteria. Het gebruik van social return on investment zorgt in dit verband voor enige verwarring, omdat deze naam afkomstig is van een methode om het maatschappelijk rendement van een investering te bepalen<sup>6</sup>. In dit document wordt daarom de term 'social return' gebruikt.

### Overzicht geschiedenis social return

In de jaren negentig van de vorige eeuw is een aantal gemeenten in Nederland gestart met het opnemen van social return in aanbestedingen. Een voorbeeld hiervan is de gemeente Dordrecht die in 1998 bij projecten boven de €50.000, - als eis opnam dat 5% van de bruto aanneemsom besteed moest worden aan opleidingsplaatsen of aan de inzet van werklozen<sup>7</sup>. Deze eisen stuitten op verzet vanuit de aannemershoek. De Nederlandse Vereniging Wegenbouw Aannemerscombinatie Nederland startte een juridische procedure tegen deze manier van aanbesteden. De rechter stelde de gemeente destijds in het gelijk. Social return heeft vaker geleid tot rechtszaken, waardoor belangrijke kaders zijn uitgezet. Op Europees niveau zijn hierover uitspraken gedaan. In de volgende subparagrafen wordt duidelijk hoe deze uitspraken door hebben gewerkt naar het nationale en uiteindelijk regionale niveau.

### Europees niveau

Een belangrijk voorbeeld van een bepalende uitspraak is het Beentjes arrest (1988)<sup>8</sup>. In het betreffende project werd gesteld dat 70% van het werk uitgevoerd moest worden door werklozen, die geregistreerd stonden in het Gemeentelijke Basisadministratie Persoonsgegevens (GBA). Het Hof oordeelde dat deze laatste eis een rem zette op de deelneming van buitenlandse bedrijven. Bovendien werd het percentage van 70% als te hoog beoordeeld. De rechter gaf hierbij aan dat aanbestedingen dienen te voldoen aan de algemeen geldende kaders: non-discriminatie, evenredigheid/proportionaliteit, objectiviteit, transparantie.

<sup>6</sup> <http://www.thesroinetwork.org/what-is-sroi>

<sup>7</sup> PSE rapport Aandacht voor aanbesteden: Goed besteed, Hoofdstuk 5, juni 2006

<sup>8</sup> HvJ EG 20 september 1988, zaak 31/87, Beentjes/ Staat der Nederlanden

Verschillende rechtszaken omtrent sociale voorwaarden in verschillende lidstaten van de Europese Unie hebben geleid tot het vastleggen van het idee van de bijzondere uitvoeringsvoorwaarden in de Europese Richtlijn 2004/18/EG<sup>9</sup>. Overweging 33 van deze Richtlijn geeft aan waar deze bijzondere uitvoeringswaarde in voorziet: Het bevorderen van de beroepsopleiding op de werkplek of de arbeidsparticipatie van moeilijk in het arbeidsproces te integreren personen, het bestrijden van de werkloosheid of het beschermen van het milieu.

### **Nationaal niveau**

De ontwikkelingen op Europees niveau hebben geleid tot meer aandacht voor social return op nationaal niveau binnen de Rijksoverheid. Per 1 december 2005 trad het Besluit Aanbestedingsregels voor Overheidopdrachten (BAO) in werking. Het BAO staat toe om inschrijvingen op opdrachten voor te behouden aan sociale werkvoorziening bedrijven (SW-bedrijven). In 2008 heeft de Tweede Kamer (door de heer Van Hijum) een motie aangenomen waarin de regering wordt verzocht de Kamer te informeren over de plaats die social return zal krijgen binnen het aanbestedings- en inkoopbeleid van de Rijksoverheid. In een brief van 29 januari 2010 heeft de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties toegezegd onderzoek te doen naar de inkooptechnische haalbaarheid van toepassing van social return bij aanbestedingen.

TNO heeft het onderzoek naar de inkooptechnische haalbaarheid uitgevoerd en heeft drie voorwaarden benoemd waaraan de toepassing van social return door de Rijksoverheid moet voldoen<sup>10</sup>:

1. Social return moet passen binnen het vigerende rijksinkoopbeleid, contractmanagement, contractbeheer en het aanbestedingsrechtelijke kader.
2. De kwaliteit/prijsverhouding van de aanbestede dienst/product moet worden gewaarborgd.
3. De toepassingsvorm van social return moet in verhouding staan met de uitvoeringslast voor de opdrachtgevers, de opdrachtnemers, de inkopers en de organisaties met een wettelijke taak (UWV en Gemeentelijke Sociale Diensten).

Later in 2010, bij de algemene politieke beschouwingen naar aanleiding van de Miljoenennota, is de Tweede Kamer verzocht (door mevrouw Hamer) om er voor te zorgen dat voortaan bij aanbestedingen door de landelijke overheid 5% van de werknemers een langdurig werkzoekende is. In het Regeerakkoord van 2010 is toen opgenomen dat de Rijksoverheid aandacht moet besteden aan stage- en werkplekken voor kwetsbare groepen. Op basis van het onderzoek naar de inkooptechnische haalbaarheid van toepassing van social return door de Rijksoverheid heeft het kabinet een standpunt ingenomen, waarin staat dat toepassing van social return door het Rijk zinvol is bij werken en diensten vanaf een drempelwaarde van €250.000,-<sup>11</sup>.

Social return is ook opgenomen in de nieuwe Aanbestedingswet, die per 1 april 2013 in werking is getreden. De Aanbestedingswet is de nieuwe implementatie van de Europese Richtlijnen 2004/18/EG en 2004/17/EG. In deze nieuwe wet staat dat de aanbestedende dienst zorg moet dragen voor zoveel mogelijk maatschappelijke waarde bij het aangaan van

<sup>9</sup> Europa decentraal publicatie Sociale aspecten bij aanbesteden, juli 2009

<sup>10</sup> TNO rapport Social return bij het Rijk, 25 januari 2011

<sup>11</sup> Kamerbrief Kabinetstandpunt ten aanzien van social return bij het Rijk, 29 april 2011

contracten (motie Koppejan). Hiermee wordt impliciet bedoeld op onder andere social return. Ook is de motie van Hamer aangenomen, die stelt dat de regering sociaal en duurzaam aanbesteden bij medeoverheden moet stimuleren en faciliteren, met een bijzondere aandacht voor de inzet van arbeidsgehandicapten.

### **Lokaal niveau**

Door de toenemende aandacht voor social return zijn steeds meer gemeenten dit gaan toepassen. In 2009 gebruikte 62% van de gemeenten sociale voorwaarden bij aanbestedingen, terwijl dit in 2006 nog maar 20% was<sup>12</sup>. Onderzoek van TNO heeft laten zien dat 70% van de gemeenten die social return toepassen hier ook specifiek beleid voor heeft geformuleerd<sup>13</sup>. Veel gemeenten hanteren drempelwaarden voor de toepassing van social return. Deze drempel ligt vaak rond de €250.000, -, omdat er dan één fulltime plaats (halfjaar) vrijkomt bij het gebruik van een 5%-regeling. Onder de drempel voor Europese aanbestedingen (€5.000.000, - voor werken, €200.000, - voor leveringen en diensten) hebben gemeenten meer ruimte om creatief om te gaan met sociale voorwaarden, daarboven zijn er meer juridische regels waaraan voldaan moet worden.

### **Praktijkvoorbeelden**

Zoals blijkt uit de eerder genoemde onderzoeken zijn er inmiddels veel gemeenten met ervaring op het gebied van social return. Er zijn echter ook veel gemeenten waarvoor social return een relatief nieuw begrip is. Het Brabants Expertisecentrum Socialer Ondernemen (BESO) heeft een handleiding uitgebracht waarin tips worden gegeven voor gemeenten<sup>14</sup>. In deze handleiding worden vijf gemeenten, die ervaring hebben met social return, als voorbeeld genoemd. In deze paragraaf zijn de bevindingen uit deze voorbeelden samengevat.

Alle vijf gemeenten hebben hun eigen beleid opgesteld, maar zijn nog steeds zoekende naar de beste manier om social return toe te passen, aldus BESO. Vaak wordt per aanbesteding bekeken op welke wijze social return toegepast kan worden en soms wordt dit in overleg gedaan met de aannemer. Bij sommige gemeenten wordt de uitvoering van social return binnen de eigen organisatie geregeld, maar dit kan ook extern. Gemeente Eindhoven maakt gebruik van een projectbureau voor de uitvoering van social return. Breda en 's Hertogenbosch overwegen om ook een detachings- of projectbureau te gaan gebruiken.

Het niet naleven van de gemaakte afspraken wordt door 's Hertogenbosch en Tilburg beboet. Bergen op Zoom hanteert echter nog geen boeteclausule. De meeste gemeenten bieden een vorm van ondersteuning bij het werven en selecteren van personeel uit de doelgroep.

's Hertogenbosch betaalt ook scholing en begeleiding. Over het algemeen zijn de resultaten positief. Bij elke gemeente zijn een flink aantal mensen uit de doelgroep geplaatst, al is er nog wel ruimte voor verbetering van de toepassing van social return en uitbreiding van het aantal geplaatste mensen.

---

<sup>12</sup> FNV rapport Lokale Monitor Werk, Inkomen en Zorg 2009

<sup>13</sup> TNO rapport Social return bij het Rijk, 25 januari 2011

<sup>14</sup> BESO handleiding Social return bij inkoop door gemeenten, 2011

### **Projecten in de GWW-sector**

Projecten in de GWW-sector zijn vaak arbeidsextensief, waardoor een 5%-regeling voor problemen kan zorgen. In sommige gevallen wordt daarom niet de aanneemsom gebruikt, maar de loonsom. Het blijkt echter in de praktijk moeilijk te zijn om geschikte mensen te vinden voor het werk. In 2009 werd minister Eurlings van Verkeer en Waterstaat gevraagd naar zijn mening over social retrain in de civiele sector. Hij gaf toen in een schriftelijke reactie aan dat het creëren van werkplekken als invulling van social return binnen de GWW-sector niet zijn voorkeur heeft<sup>15</sup>. “Bouwbedrijven hebben het al moeilijk om in de huidige economische recessie het eigen gekwalificeerde personeel aan het werk te houden. Zij hebben ruimte nodig om in hun bedrijfsvoering flexibel te reageren op de omstandigheden”.

---

<sup>15</sup> Ministerie van Verkeer en Waterstaat, 2009. Kenmerk kamervraag SDG prod2009/161/7588

## BIJLAGE B: SOCIAL RETURN INITIATIEVEN

Deze bijlage beschrijft de initiatieven op het gebied van social return die verbetering van bestaande kennis en van de werking van social return voor ogen hebben. Vanuit wie kwam het initiatief, wie voerde(n) het onderzoek uit en wat zijn de resultaten ervan? De volgende initiatieven worden besproken: 1000-jongeren plan, SROI bij civiele projecten, haalbaarheidsstudie social return, sociale prestatieladders, stimuleringsfonds leren/werk en Stichting InfraWerkt. Samenwerkingsverbanden bij het opstellen en uitvoeren van het beleid tussen bijvoorbeeld gemeenten zijn niet in dit overzicht opgenomen.

### 1000-jongeren plan

Het 1000-jongeren plan is een initiatief van de provincie Overijssel, om samen met onder andere jeugdzorginstellingen, gemeenten, SPG InfraVak, ROC Twente en UWV WERKbedrijf kwetsbare jongeren – jongeren die niet (meer) naar school gaan – betere arbeidsmarktkansen te bieden. “Werkgevers die werkplekken bieden, ontvangen van de provincie Overijssel een vergoeding voor de begeleiding van een jongere voor de duur van een jaar. Ook moet het bedrijf de jongere scholingsmogelijkheden bieden, die ervoor zorgen dat de jongere een beroepskwalificatie kan halen.”<sup>16</sup> Bij dit project wordt voornamelijk ingezet op de GWW- en de bouwsector, maar er wordt ook naar zorg- of hulpverleningstaken gekeken.

Door Rohda adviesbureau is onderzoek gedaan naar de aanbestedingsvoorwaarden die nodig zijn om dit project te laten slagen. Door middel van interviews met woningcorporaties (4), gemeentelijke (4) en provinciale (2) overheden en met een vergelijkbaar project, is er gekeken wat de mogelijkheden zijn om met overheidssubsidies meer werk voor kwetsbare jongeren te creëren. Het onderzoek is in november 2009 afgerond. Momenteel zijn er ruim 600 jongeren ingezet vanuit dit project.

### Onderzoek naar de toepassing van SROI bij Civiele Werken

In opdracht van gemeente Hengelo is er in 2012 door Ingenieursbureaus Netwerkstad Twente onderzoek uitgevoerd naar de toepassing van social return bij Civiele Werken. Het doel hiervan was “inzicht krijgen in knelpunten en de mogelijkheden voor toepassing van social return bij de aanbesteding van civieltechnische werken”<sup>17</sup>. Door middel van interviews met gemeenten, projectbureaus, aannemers, opleidingsinstituten en een re-integratiebureau, is uiteindelijk dit overzicht samengesteld.

Uitkomst van het onderzoek was dat de knelpunten in het toenmalige beleid dermate groot waren dat het social returnbeleid “niet tot nauwelijks kansen biedt op opleiding en perspectief op duurzame arbeid”. Aanbevolen werd om “een regiobrede Infrapool op te zetten die gemeenten, aannemers en opleidingsinstituten met elkaar verbindt en nauw aansluit op potentiële social returnkandidaten”.

<sup>16</sup> <http://www.1000jongeren.nl/>

<sup>17</sup> Ingenieursbureaus Netwerkstad Twente rapport De toepassing van SROI bij civiele werken, 2011

De belangrijkste conclusies en aanbevelingen:

Conclusies:

- Het social return beleid is in de GWW-sector onvoldoende geïmplementeerd en er worden geen evaluaties uitgevoerd
- De 5%-richtlijn in bestek bij civiele werken is lastig toepasbaar door geconstateerde knelpunten: het gaat hier om kapitaalintensieve werken, korte periodes, ongemotiveerd en onvoldoende opgeleide mensen, verdringing, etc.
- Huidige social return beleid biedt niet tot nauwelijks kansen op opleiding en perspectief op duurzame arbeid
- Alle partijen geven aan dat samenwerking in de hele keten noodzakelijk is om social return op een zinvolle wijze tot uitvoering te laten komen

Aanbevelingen:

- Verbeteren van de samenwerking tussen de volgende partijen
  - Ingenieursbureaus van de gemeenten
  - Afdelingen van Sociale Zaken van de gemeenten
  - Ingenieursbureaus Netwerkstad Twente en Sociale Zaken Netwerkstad Twente
  - Netwerkstadgemeenten, aannemers en opleidingsinstituten
- Creëren van een Netwerkstadbrede Infrapool

### **Inkooptechnische haalbaarheidsstudie van social return bij het rijk**

Naar aanleiding van de wens van de Tweede Kamer om ook bij aanbestedingen van de Rijksoverheid social return toe te passen, heeft de minister van Binnenlandse Zaken in januari 2010 toegezegd onderzoek te zullen laten uitvoeren naar de inkooptechnische haalbaarheid hiervan. Dit onderzoek is uitgevoerd door TNO. Het onderzoek ging over social return in het algemeen, dus niet gespecificeerd op de Grond-, Weg- en Waterbouwsector. Het onderzoek is in januari 2011 afgerond<sup>18</sup>.

TNO onderscheidt drie fasen binnen het proces van social return; nadenken, inkopen en gebruiken. Geconcludeerd wordt dat social return binnen het Rijk toegepast kan worden binnen werken en diensten waarbij laaggeschoold personeel ingezet kan worden. Ook moeten de aanneemsom en looptijd van het project ruimte bieden voor invulling van social return. Aangeraden wordt om per project een haalbaarheidsstudie uit te voeren. TNO ziet knelpunten in de uitvoering van social return door het Rijk bij het inzetten van mensen uit de doelgroep, omdat het Rijk hier zelf geen inzicht in heeft. Tot slot wordt aangeraden om een centraal punt te realiseren dat de betrokken inkopers adviseert en het social returnbeleid verder ontwikkelt. Vanuit dit centrale punt kan ook ondersteuning geboden worden aan opdrachtnemers.

### **Initiatieven sociale prestatieladders**

Een hulpmiddel bij het selecteren van bedrijven die zich inzetten voor social return is de sociale prestatieladder. Met dit instrument wordt gemeten hoeveel een bedrijf bijdraagt aan werkgelegenheid voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. Met behulp van een prestatieladder kan een bedrijf op basis van bijdragen aan een duurzame arbeidsmarkt in het

<sup>18</sup> TNO rapport Social return bij het Rijk, 25 januari 2011

verleden, verkozen worden boven een concurrent. Op dit moment zijn twee prestatieladders in ontwikkeling: de prestatieladder socialer ondernemen (PSO)<sup>19</sup> en de social return prestatieladder (SRPL)<sup>20</sup>.

### **PSO**

PSO-Nederland (voorheen Stichting In-Return Nederland) heeft in samenwerking met TNO een Prestatieladder Socialer Ondernemen ontwikkeld. De PSO-ladder is in samenwerking met bedrijven uit verscheidene sectoren ontwikkeld en werd in juni 2012 geïntroduceerd. Deze ladder is ingericht met vier niveaus: een aspirant-status en drie treden. Hoe meer een bedrijf bijdraagt aan werkgelegenheid voor kwetsbare groepen hoe hoger het bedrijf op de ladder komt te staan. De gemeente Apeldoorn is als eerste met een pilot gestart en in september van hetzelfde jaar kregen de eerste bedrijven hun PSO-certificaten. Hoewel de PSO-ladder al in gebruik is, is deze nog steeds in ontwikkeling; TNO is momenteel bezig met een versie 2.0<sup>21</sup>.

### **SRPL**

De tweede ladder wordt ontwikkeld door Vernieuwing Bouw en partners VolkerWessels, BAM en Dura Vermeer<sup>22</sup>. Begin 2012 is de stuurgroep voor deze prestatieladder gestart met het bijeenbrengen van geïnteresseerden uit de bouwsector. Andere grote belangstellenden zijn Rijkswaterstaat, ProRail en het UWV. Op 1 februari 2013 heeft er een overleg plaatsgevonden tussen de partners van de stuurgroep en Tweede Kamerleden van de PvdA, D66 en VVD. De ladder was in april 2013 nog steeds in ontwikkeling. De gebruikte methode is gebaseerd op de CO<sub>2</sub>-prestatieladder. Doel van deze ladder is social return meetbaar maken, mensen structureel aan het werk houden en blijvende aandacht vestigen op sociaal ondernemen.

### **Stimuleringsfonds leren/werken; gebouwde omgeving**

Bouw- en Infra Opleidingsbedrijven in Nederland hebben zich verenigd in een *Coöperatieve Vereniging*. Een onderdeel hiervan is het Landelijk Stimuleringsfonds Leren/Werken Gebouwde Omgeving<sup>23</sup>. Dit fonds wil anticiperen op het verwachte landelijke tekort van 23.000 technisch geschoolde MBO'ers in 2014. Het doel van dit fonds is het creëren van 2000 leerwerkplekken per jaar in de techniek sector. Dit is gespecificeerd in 1000 plekken in de bouw en infra, 400 schilders en 600 installatie/elektro. Midden- en kleinbedrijven worden gestimuleerd leerwerkplekken te organiseren binnen hun bedrijf die gevuld kunnen worden bij het uitvoeren van projecten voor gemeenten, woningbouwcorporaties, ziekenhuizen en onderwijsinstellingen. Hiervoor ontvangen zij dan een vergoeding. De opdrachtgevers moeten een donatie doen om aan het Stimuleringsfonds mee te kunnen doen. Ook moeten opleidingsbedrijven een lidmaatschap betalen. Naast de leerwerkplekken kunnen er regionale afspraken gemaakt worden waarin social return wordt betrokken. Het project is in 2012 van start gegaan in de regio Nijmegen. Hier wordt gewerkt met een bonus-malusregeling<sup>24</sup>.

<sup>19</sup> <http://www.pso-nederland.nl/>

<sup>20</sup> <http://www.vernieuwingbouw.nl/srpl>

<sup>21</sup> <http://www.pso-nederland.nl/>

<sup>22</sup> <http://www.vernieuwingbouw.nl/>

<sup>23</sup> <http://www.stifo-lerenwerken.nl/>

<sup>24</sup> Cobouw nummer 197, donderdag 8 november 2012, "Bonus-malusregeling houdt fonds op peil"

### **Stichting InfraWerk**

Uit een werkgroep bestaande uit gemeenten en infra-aannemers, is het initiatief voortgekomen een stichting op te richten die zich focust op duurzame invulling van social return<sup>25</sup>. Dit wordt bereikt door samenwerking met opleidingsbedrijf SPG InfraVak, waarmee een kandidatenpool is aangelegd. De personen uit deze pool kunnen een gratis Basisopleiding Infra krijgen van 8 weken. Na deze opleiding wordt gekeken of de personen geschikt zijn voor een halfjaarcontract. De participerende gemeenten kiezen projecten uit waarbij aannemers social return moeten toepassen. De aannemers moeten vervolgens personen uit de pool kiezen en hen inzetten op de projecten. De stichting is op 18 maart 2013 opgericht en bestaat momenteel uit de gemeenten Apeldoorn, Enschede, Deventer, Rijssen-Holten en Voorst. De gemeenten Twenterand en Hengelo zullen daar vermoedelijk binnenkort bijkomen. Zeven kandidaten zijn reeds gestart met de opleiding.

---

<sup>25</sup> <http://infra-werkt.nl/>



## BIJLAGE C: OORDEEL OVER ONTWIKKELING EN TOEPASSING BELEID

Deze bijlage beschrijft de oordelen van de overheden over de ontwikkeling en de toepassing van social returnbeleid. Achtereenvolgend staan de stellingen en een overzicht van de oordelen van de responsgroepen gegeven. Vervolgens wordt elke stelling afzonderlijk behandeld.

### Stellingen

De voorgelegde stellingen staan beschreven in Tabel 6.

Tabel 5: Stellingen

#	Stelling
1	Wij hebben bij het opstellen van het social return beleid voor de GWW-sector voldoende aandacht besteed aan de specifieke kenmerken van deze sector.
2	Wij hebben voldoende inzicht in de effecten van ons social return beleid binnen de GWW-sector.
3	De economische crisis zorgt bij ons voor een grotere noodzaak van de inpassing van social return beleid in GWW-projecten (meer werklozen).
4	Door de economische crisis gaan wij soepeler om met social return beleid in de GWW-sector (ontzien bedrijven die het moeilijk hebben).
5	De lokale politiek oefent een sterke invloed uit op de inhoud of op de inpassing van het social return beleid voor de GWW-sector.
6	Voor het opstellen van social return beleid hebben wij veel samengewerkt met andere publieke opdrachtgevers.
7	Voor het opstellen van het social return beleid in de GWW hebben wij veel contact gehad met opdrachtnemers.
8	Voor het opstellen van het social return beleid in de GWW hebben wij veel gebruik gemaakt van de kennis van externe adviseurs.
9	Wij ondersteunen infrabedrijven bij het selecteren en inzetten van mensen uit de social return doelgroep.
10	Wij bieden het ingezette personeel uit de doelgroep een opleiding aan, zodat zij een startkwalificatie kunnen behalen.
11	In de komende periode zal het social return beleid in de GWW-sector zich verder ontwikkelen.
12	Bij de verdere ontwikkeling van het social return beleid is samenwerking met andere overheden zinvol.
13	Bij de verdere ontwikkeling van het social return beleid is samenwerking met opdrachtnemers zinvol.
14	Bij de verdere ontwikkeling van het social return beleid is samenwerking met externe adviseurs zinvol.

Bij elke stelling kon worden aangegeven in welke mate men het hier mee eens of oneens was, gebruikmakend van een score van 1 tot 6, waarbij 1 staat voor helemaal oneens en 6 voor helemaal eens. Zie Tabel 6.

Tabel 6: Score stellingen

Score									
Helemaal oneens	←	1	2	3	4	5	6	→	Helemaal eens

## Overzicht oordelen

De oordelen over de stellingen staan weergegeven in Tabel 7 en Tabel 8.

Tabel 7: Overzicht oordelen (1)

Stelling	Gemiddeld	Status project			Afdeling gesproken		
		Afgerond	Lopend	Alleen beleid	OW	IK	SZ
1	4,0	3,9 0,0	3,7 -0,3	4,5 0,5	3,4 -0,6	4,6 0,6	3,2 -0,8
2	3,2	3,2 0,0	3,5 0,3	3,0 -0,2	2,2 -1,0	4,0 0,8	3,2 0,0
3	3,5	3,5 0,0	3,6 0,0	3,7 0,1	3,4 -0,2	3,6 0,1	4,0 0,5
4	2,9	2,8 -0,1	2,8 -0,1	3,8 0,9	2,8 -0,1	2,8 -0,1	3,8 0,9
5	4,1	4,3 0,2	3,8 -0,3	3,0 -1,1	4,0 0,0	4,1 0,0	4,0 -0,1
6	3,8	3,9 0,1	3,4 -0,5	4,0 0,2	3,0 -0,8	4,5 0,7	3,4 -0,4
7	3,6	3,5 -0,1	3,4 -0,2	4,1 0,6	3,0 -0,5	4,1 0,5	2,8 -0,8
8	2,3	2,4 0,1	2,4 0,0	1,9 -0,5	2,4 0,0	2,1 -0,2	3,6 1,3
9	4,0	4,4 0,3	2,8 -1,3	3,8 -0,3	3,7 -0,4	4,1 0,1	4,4 0,4
10	3,2	3,1 -0,1	4,0 0,8	2,8 -0,4	2,0 -1,2	4,4 1,1	4,4 1,2
11	5,0	5,0 0,0	5,4 0,4	4,6 -0,4	5,1 0,1	5,1 0,0	4,7 -0,3
12	5,0	5,0 0,0	4,6 -0,4	5,1 0,1	5,0 0,0	4,8 -0,2	5,3 0,3
13	5,0	5,0 0,0	5,2 0,3	4,8 -0,2	5,0 0,0	4,8 -0,1	5,4 0,5
14	3,5	3,2 -0,3	4,3 0,9	3,1 -0,4	3,7 0,2	3,1 -0,3	4,0 0,5

Tabel 8: Overzicht oordelen (2)

Stelling	Gemiddeld	Grootte		Specifiek GWW-beleid		Monitoring	
		0-49.999	≥50.000	Ja	Nee	Ja	Nee
1	4,0	3,9 0,0	4,1 0,1	3,9 -0,1	4,1 0,1	4,1 0,1	3,0 -1,0
2	3,2	3,2 0,0	3,3 0,1	3,0 -0,2	3,3 0,1	3,4 0,2	2,3 -0,9
3	3,5	3,6 0,1	3,1 -0,4	3,0 -0,5	3,6 0,1	3,6 0,1	3,0 -0,5
4	2,9	2,8 0,0	3,1 0,2	4,0 1,1	2,8 -0,1	2,6 -0,3	4,2 1,3
5	4,1	4,0 -0,1	4,3 0,2	3,4 -0,7	4,2 0,1	4,1 0,0	3,9 -0,2
6	3,8	3,8 -0,1	4,2 0,3	3,4 -0,4	4,1 0,2	4,1 0,2	3,0 -0,8
7	3,6	3,6 0,0	3,6 0,0	3,3 -0,3	3,6 0,1	3,8 0,2	2,9 -0,7
8	2,3	2,3 0,0	2,4 0,0	2,6 0,2	2,3 -0,1	2,2 -0,2	3,0 0,7
9	4,0	3,6 -0,4	5,4 1,4	3,1 -0,9	4,2 0,2	4,2 0,1	3,4 -0,6
10	3,2	3,2 -0,1	3,5 0,3	2,4 -0,8	3,4 0,2	3,5 0,3	1,7 -1,6
11	5,0	5,0 0,0	5,2 0,1	4,6 -0,5	5,1 0,1	5,2 0,2	4,9 -0,2
12	5,0	5,0 0,0	4,8 -0,2	5,0 0,0	5,1 0,1	4,9 -0,1	4,9 -0,1
13	5,0	4,9 0,0	5,0 0,0	4,7 -0,2	5,0 0,1	5,1 0,1	5,0 0,0
14	3,5	3,6 0,1	2,7 -0,8	2,9 -0,6	3,5 0,0	3,0 -0,5	3,8 0,3



## Oordelen per stelling

Op de volgende pagina's worden de resultaten per stelling weergegeven. Daarbij wordt de gemiddelde waarde van alle respondenten getoond. Hierbij wordt tevens aangegeven hoeveel respondenten de betreffende stelling hebben beantwoord en hoeveel respondenten geen score hebben ingevuld (vanwege het ontbreken van een mening hierover of door het niet van toepassing zijn op de situatie). Middels een grafiek wordt de spreiding van de antwoorden weergegeven. Relevante afwijkingen ( $\geq 0,5$  van het gemiddelde) worden daarbij benoemd.



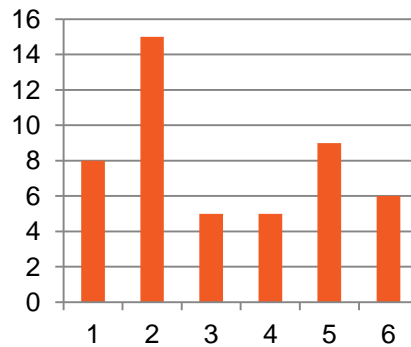
De overheden die aangaven dat zij specifiek voor de GWW-sector social returnbeleid hebben opgesteld, scoren hier nagenoeg gelijk aan de overheden die alleen algemeen social returnbeleid toepassen, respectievelijk 3,9 en 4,1. Opvallend is dat de respondenten van de afdeling Inkoop gemiddeld een hogere score geven dan de andere afdelingen.

Stelling 2: Wij hebben voldoende inzicht in de effecten van ons social returnbeleid binnen de GWW-sector.

Gemiddelde score: **3,2**

Aantal respondenten: 56

Geen mening/n.v.t.: 8



Afwijkende groepen: Afdeling Inkoop: 4,0  
Afdeling Openbare Werken: 2,2  
Geen monitoring: 2,3

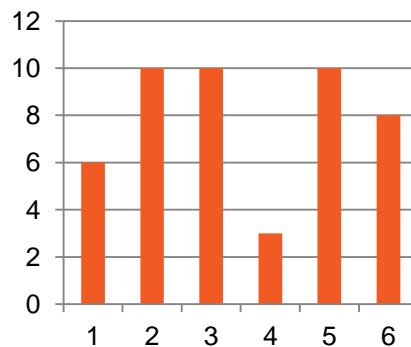
Het verschil in score tussen de afdeling Openbare Werken en Inkoop is hier interessant. De afdeling openbare werken, die dichterbij het werk zit, heeft een pessimistischer beeld over het inzicht in de effecten van social return.

Stelling 3: De economische crisis zorgt bij ons voor een grotere noodzaak van de inpassing van social returnbeleid in GWW-projecten (omdat er bijvoorbeeld meer werklozen zijn).

Gemiddelde score: **3,5**

Aantal respondenten: 56

Geen mening/n.v.t.: 9



Afwijkende groepen: Afdeling Sociale Zaken: 4,0

De enige afwijkende groep is de afdeling Sociale Zaken. Deze afdeling is meer begaan met de effecten van de crisis.

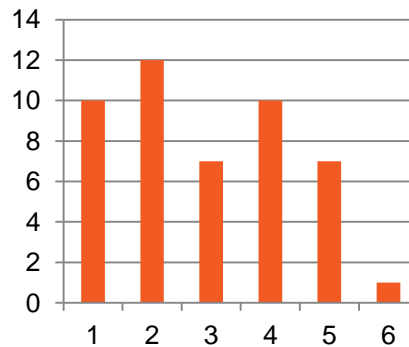
Stelling 4: Door de economische crisis gaan wij soepeler om met social returnbeleid in de GWW-sector (om bedrijven te ontzien die het moeilijk hebben).

Gemiddelde score:

**2,9**

Aantal respondenten: 56

Geen mening/n.v.t.: 9



Afwijkende groepen: Overheden met alleen beleid: 3,8  
Afdeling Sociale Zaken: 3,8

Wederom geeft de afdeling Sociale Zaken hier een positiever oordeel. Opvallend is dat dit oordeel enigszins tegenstrijdig is met de vorige stelling. Overheden die nog geen projecten met social return hebben gestart, zien de crisis onder andere als reden hiervoor.

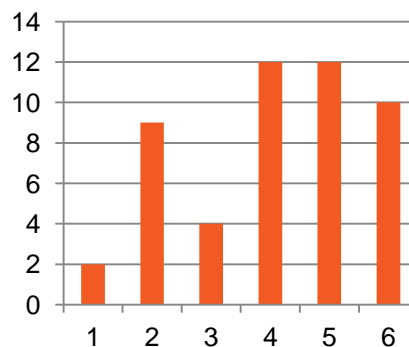
Stelling 5: De lokale politiek oefent een sterke invloed uit op de inhoud of op de inpassing van het social returnbeleid voor de GWW-sector.

Gemiddelde score:

**4,1**

Aantal respondenten: 56

Geen mening/n.v.t.: 7



Afwijkende groepen: Overheden met alleen beleid: 3,0  
Overheden met specifiek GWW-beleid: 3,4

Overheden die het ontwikkelde social returnbeleid nog niet hebben toegepast, ervaren minder invloed vanuit de lokale politiek om dit te doen.

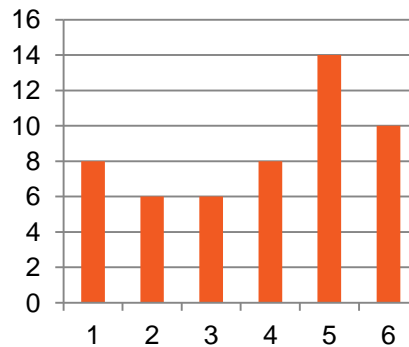
Stelling 6: Voor het opstellen van social returnbeleid hebben wij veel samengewerkt met andere publieke opdrachtgevers.

Gemiddelde score:

**3,8**

Aantal respondenten: 56

Geen mening/n.v.t.: 4



Afwijkende groepen: Overheden met lopende projecten: 3,4  
Afdeling Inkoop 4,5  
Afdeling Openbare Werken: 3,0

Overheden die al projecten hebben afgerond waarin social return is toegepast, geven aan minder samen te hebben gewerkt met overige overheden. Dit komt mogelijk doordat zij de koplopers waren op het gebied van social return. De afdeling Openbare Werken scoort een stuk negatiever dan de afdeling Inkoop.

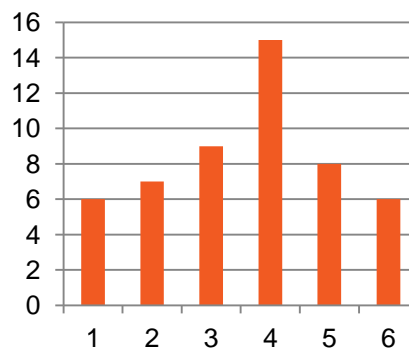
Stelling 7: Voor het opstellen van het social returnbeleid in de GWW hebben wij veel contact gehad met opdrachtnemers.

Gemiddelde score:

**3,6**

Aantal respondenten: 56

Geen mening/n.v.t.: 5



Afwijkende groepen: Overheden met alleen beleid: 4,1  
Afdeling Openbare Werken: 3,0  
Afdeling Inkoop: 4,1  
Afdeling Sociale Zaken: 2,8

Overheden met alleen social returnbeleid hebben bij het opstellen hiervan meer dan gemiddeld samengewerkt met opdrachtnemers. De afdeling Inkoop geeft hier weer een hogere score dan de overige afdelingen.

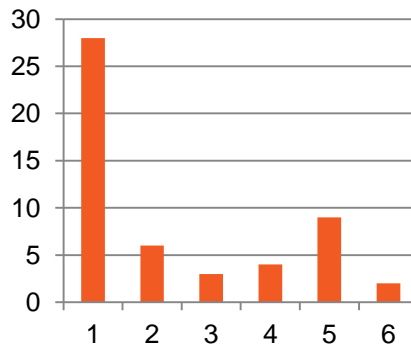
Stelling 8: Voor het opstellen van het social returnbeleid in de GWW hebben wij veel gebruik gemaakt van de kennis van externe adviseurs.

Gemiddelde score:

**2,3**

Aantal respondenten: 56

Geen mening/n.v.t.: 4



Afwijkende groepen: Overheden met alleen beleid: 1,9  
Afdeling Sociale Zaken: 3,6

Over het algemeen werd deze stelling erg negatief beantwoord. Opvallend is daarom dat de afdeling Sociale Zaken veel hoger scoort.

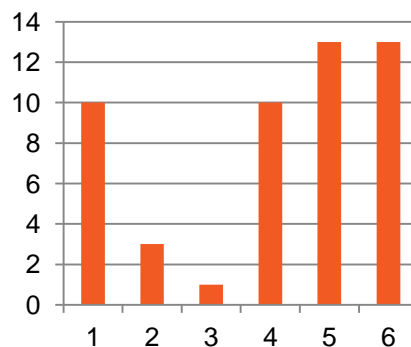
Stelling 9: Wij ondersteunen infrabedrijven bij het selecteren en inzetten van mensen uit de social returndoelgroep.

Gemiddelde score:

**4,0**

Aantal respondenten: 56

Geen mening/n.v.t.: 6



Afwijkende groepen: Overheden met lopende projecten: 2,8  
Overheden met GWW-specifiek beleid: 3,1  
Gemeenten  $\geq 50.000$  inwoners: 5,4

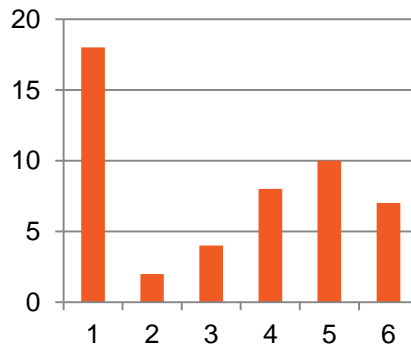
Bij deze stelling is een scherpe tweedeling in de antwoorden te zien. Een grote groep geeft aan in een bepaalde mate de infrabedrijven te ondersteunen, maar er is ook een groep die aangeeft dit helemaal niet te doen. Overheden met  $\geq 50.000$  inwoners behoren tot de groep die wel steun verleent. Overheden met lopende projecten doen dit juist veel minder.

Stelling 10: Wij bieden het ingezette personeel uit de doelgroep een opleiding aan, zodat zij een startkwalificatie kunnen behalen.

Gemiddelde score: **3,2**

Aantal respondenten: 56

Geen mening/n.v.t.: 7



Afwijkende groepen: Overheden met lopende projecten: 4,0  
Afdeling Inkoop: 4,4  
Afdeling Openbare Werken: 2,0  
Afdeling Sociale Zaken: 4,4  
Overheden met GWW-specifiek beleid: 2,4

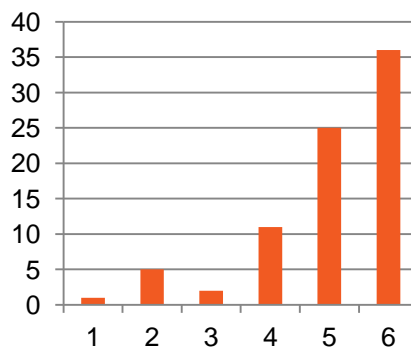
Ook hier geven de afdelingen een verdeeld beeld en is er een groep te onderscheiden die duidelijk negatief antwoordt. De respondenten van Openbare Werken geven aan de doelgroep minder opleiding aan te bieden dan de andere twee afdeling.

Stelling 11: In de komende periode zal het social returnbeleid in de GWW-sector zich verder ontwikkelen.

Gemiddelde score: **5,0**

Aantal respondenten: 87

Geen mening/n.v.t.: 7



Afwijkende groepen: Overheden met GWW-specifiek beleid: 4,6

Deze stelling scoort hoog en geeft aan dat overheden zich blijven inzetten om social return in de komende tijd verder te ontwikkelen. De overheden die al GWW-specifiek beleid hebben ontwikkeld scoren hier lager, mogelijk omdat het beleid bij deze overheden al langer in ontwikkeling is en daardoor in een verder stadium.

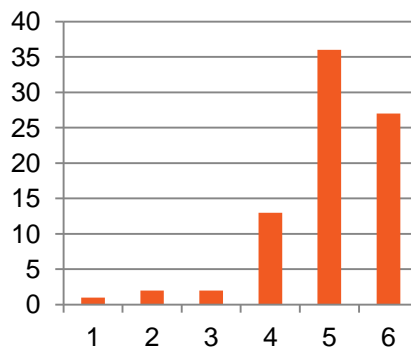


Stelling 12: Bij de verdere ontwikkeling van het social returnbeleid is samenwerking met andere overheden zinvol.

Gemiddelde score: **5,0**

Aantal respondenten: 87

Geen mening/n.v.t.: 6



Afwijkende groepen: Geen

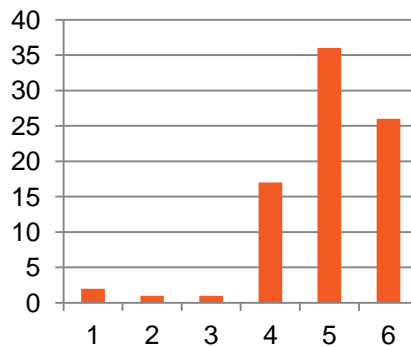
Op deze stelling reageerde bijna iedereen positief. Overheden hebben het idee dat ze veel van elkaar kunnen leren.

Stelling 13: Bij de verdere ontwikkeling van het social returnbeleid is samenwerking met opdrachtnemers zinvol.

Gemiddelde score: **5,0**

Aantal respondenten: 87

Geen mening/n.v.t.: 4



Afwijkende groepen: Afdeling Sociale Zaken: 5,4

Ook hier waren veel positieve reacties. De afdeling Sociale Zaken springt er iets boven uit. Samenwerken met opdrachtnemers wordt dus net zo waardevol beoordeeld als met andere overheden.

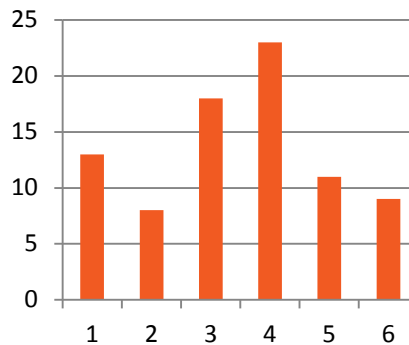
Stelling 14: Bij de verdere ontwikkeling van het social returnbeleid is samenwerking met externe adviseurs zinvol.

Gemiddelde score:

**3,5**

Aantal respondenten: 87

Geen mening/n.v.t.: 5



Afwijkende groepen: Overheden met lopende projecten: 4,3  
Afdeling Sociale Zaken: 4,0  
Overheden met GWW-specifiek beleid: 2,9  
Overheden  $\geq$ 50.000 inwoners: 2,7

Het oordeel over samenwerking met externe adviseurs loopt meer uiteen dan het oordeel over samenwerking met opdrachtgevers en –nemers. Een aantal personen ziet hier wel toegevoegde waarde in, maar een ander deel helemaal niet. De grote overheden en de overheden met GWW-specifiek beleid scoren hier negatiever. Dit zijn vaak de overheden die al meer ervaring hebben met social return. De afdeling Sociale Zaken scoort ook hier weer positief, net als overheden die social return projecten in uitvoering hebben. Deze overheden zijn wellicht nog wat meer op zoek naar hulp bij het verbeteren van het social returnbeleid.

## BIJLAGE D: OORDEEL OVER TOEGEPAST BELEID IN AFGERONDE GWW-PROJECTEN

Deze bijlage beschrijft de oordelen van opdrachtgevers en opdrachtnemers op stellingen over het toegepaste social returnbeleid in GWW-projecten die reeds zijn afgerond. Een overzicht van de stellingen is weergegeven in Tabel 9.

Tabel 9: Stellingen

Stellingen
In de uitvraag waren de eisen en de criteria voor social return duidelijk geformuleerd.
We hadden vooraf goed nagedacht over de toepassing van social return. / De opdrachtgever had vooraf goed nagedacht over de toepassing van social return.
Er was goed af te leiden welke vormen van social return gevraagd werden.
Er was bij ons nauwelijks tot geen twijfel over de praktische uitvoerbaarheid van social return.
De aanbieders bleken geen problemen te hebben met social return een praktische en aanvaardbare invulling te geven. / Al bij de uitvraag was het voor ons duidelijk hoe we social return een praktische en aanvaardbare invulling zouden kunnen geven.
Er is met de aanbieders veel overleg nodig om duidelijk te maken op welke wijze social return zou moeten worden toegepast. / Er is met de opdrachtgever veel overleg geweest om duidelijk te krijgen op welke wijze social return zou moeten worden toegepast.
Het toepassen van social return binnen dit project leidde tot veel extra werk (bijvoorbeeld voor werving, selectie en monitoring).
Bij de werving en selectie van personen uit de doelgroep hebben we als opdrachtgever de opdrachtnemer veel ondersteund./ Bij de werving en selectie van personen uit de doelgroep heeft de opdrachtgever de opdrachtnemer veel ondersteund
De wijze waarop social return hier is toegepast, paste goed bij dit project.
Dit project is een voorbeeld van succesvolle toepassing van social return.
Ik sta positief tegenover het toepassen van social return binnen projecten in de GWW.
Het ingezette personeel uit de social return doelgroep was voldoende gekwalificeerd voor het werk.
Bij toekomstige projecten moet er voor de start van het project meer overlegd worden met de opdrachtnemer over de toepassing van social return. / Bij toekomstige projecten moet er voor de start van het project meer overlegd worden met de opdrachtgever over de toepassing van social return.
Bij toekomstige projecten moeten opdrachtgever en opdrachtnemer meer samenwerken bij de werving en selectie van mensen uit de doelgroep.
Wij waren verrast door de vele vragen van de aanbieders.
Het toepassen van social return binnen dit project leidde tot extra kosten.

Bij elke stelling kon worden aangegeven in welke mate men het hier mee eens of oneens was, gebruikmakend van een score van 1 tot 6, waarbij 1 staat voor helemaal oneens en 6 voor helemaal eens. Zie Tabel 10.

Tabel 10: Score stellingen

Score									
Helemaal oneens	←	1	2	3	4	5	6	→	Helemaal eens

Op de volgende pagina's zijn de oordelen van de opdrachtgevers en opdrachtnemers per project weergegeven. Eventuele bijzonderheden zijn daarbij benoemd.

Project 1				
<b>Aanneemsom</b>	€500.000 (loonsom onbekend)			
<b>Looptijd project</b>	7 maanden			
<b>Werkzaamheden</b>	Vervangen riolering en aanbrengen asfaltverharding			
<b>Toepassing social return</b>	Social return is opgenomen in de uitvoeringsbepalingen. 5% van de aanneemsom moet ingezet worden voor social return.			
<b>Goed uit te voeren?</b>	Opdrachtgever:	Nee, dat was lastig. Maar het was buiten dit project om goed te doen.		
	Opdrachtnemer:	Nee, te hoge eis. Percentage was te hoog en de keuze aan doelgroepen te beperkt.		
<b>Werving en selectie</b>	Verantwoordelijk:	Opdrachtnemer		
	Doelgroepen:	Werklozen, arbeidsgehandicapten, leerlingen *		
	Hoe:	Via sociale dienst, kaartenbak, werkplein		
<b>Inzet doelgroep</b>	Duur/bedrag:	OG: 1 persoon, ON: 1200 uur		
	Gerealiseerd:	Ja, bij ander project		
<b>Ingezette mensen bevallen?</b>	Opdrachtgever:	Prima		
	Opdrachtnemer:	Volstaan aan eis		
<b>Stellingen</b>		<b>OG</b>	<b>ON</b>	<b>Vershil</b>
1.	Duidelijkheid formulering eisen/criteria	6	3	3
2.	Vooraf nagedacht over toepassing	4	3	1
3.	Duidelijkheid gewenste vorm	5	6	1
4.	Nauwelijks/geen twijfel praktische uitvoerbaarheid	5	3	2
5.	Duidelijkheid praktische en aanvaardbare invulling	4	3	1
6.	Noodzaak overleg aanbieders / Gevoerd overleg opdrachtgever	2	6	4
7.	Leidt tot veel extra werk	2	5	3
8.	Ondersteuning opdrachtgever bij werving en selectie	5	5	0
9.	Aansluiting bij project	3	2	1
10.	Project is voorbeeld succesvolle toepassing	5	6	1
11.	Positief tegenover toepassing projecten in GWW	6	5	1
12.	Ingezette personeel was voldoende gekwalificeerd	6	4	2
13.	Bij toekomstige projecten meer overleg met OG / ON over toepassing	3	5	2
14.	Bij toekomstige projecten moeten OG en ON meer samenwerken bij werving en selectie	2	2	0
15.	Verrast door vele vragen aanbieders	Geen mening		
16.	Toepassing leidde tot extra kosten		6	
17.	Toepassing zorgde voor verdringing eigen personeel		6	

\*Opdrachtnemer geeft aan dat alleen mensen uit de Wet Werk en Bijstand in aanmerking kwamen

Project 2				
<b>Aanneemsom</b>	€1.600.000 (loonsom bedroeg €300.000-700.000)			
<b>Looptijd project</b>	12 maanden			
<b>Werkzaamheden</b>	Aanleg van nieuw busstation. Herinrichting van plein voor station			
<b>Toepassing social return</b>	Opdrachtgever geeft aan dat social return een selectiecriteria was en dat de opdrachtgever hier punten op heeft gescoord binnen EMVI. Opdrachtnemer geeft aan dat het een uitvoeringsbepaling was om verplicht een werkloze in te zetten om overlast voor de omgeving te beperken.			
<b>Goed uit te voeren?</b>	Opdrachtgever:	Alleen met EMVI in het bestek		
	Opdrachtnemer:	Ja. Was goed te regelen en te monitoren		
<b>Werving en selectie</b>	Verantwoordelijk:	Opdrachtnemer		
	Doelgroepen:	Werklozen		
	Hoe:	Via UWV, kaartenbak		
<b>Inzet doelgroep</b>	Duur/bedrag:	1 fte		
	Gerealiseerd:	Ja		
<b>Ingezette mensen bevallen?</b>	Opdrachtgever:	Zeer waardevol		
	Opdrachtnemer:	Prima		
<b>Stellingen</b>		<b>OG</b>	<b>ON</b>	<b>Vershil</b>
1.	Duidelijkheid formulering eisen/criteria	2	6	4
2.	Vooraf nagedacht over toepassing	1	5	4
3.	Duidelijkheid gewenste vorm	2	6	4
4.	Nauwelijks/geen twijfel praktische uitvoerbaarheid	3	5	2
5.	Duidelijkheid praktische en aanvaardbare invulling	3	5	2
6.	Noodzaak overleg aanbieders / Gevoerd overleg opdrachtgever	2	4	2
7.	Leidt tot veel extra werk	4	3	1
8.	Ondersteuning opdrachtgever bij werving en selectie	2	2	0
9.	Aansluiting bij project	6	6	0
10.	Project is voorbeeld succesvolle toepassing	6	6	0
11.	Positief tegenover toepassing projecten in GWW	Geen mening	3	-
12.	Ingezette personeel was voldoende gekwalificeerd	2	6	4
13.	Bij toekomstige projecten meer overleg met OG / ON over toepassing	1	3	2
14.	Bij toekomstige projecten moeten OG en ON meer samenwerken bij werving en selectie	6	2	4
15.	Verrast door vele vragen aanbieders	Geen mening		
16.	Toepassing leidde tot extra kosten		2	
17.	Toepassing zorgde voor verdringing eigen personeel		2	

Project 3				
<b>Aanneemsom</b>	€1.875.000 (loonsom ca. €1.300.000)			
<b>Looptijd project</b>	12 maanden, hoofdwerkzaamheden ong. 8 maanden			
<b>Werkzaamheden</b>	Vernieuwing gehele infrastructuur (nieuwe wegen, riolering, hemelwaterriolering en een koppeling met afvoer van bedrijven)			
<b>Toepassing social return</b>	Social return is opgenomen in de uitvoeringsbepalingen. 3% van de aanneemsom moest ingezet worden voor social return.			
<b>Goed uit te voeren?</b>	Opdrachtgever:	Nee, bedrag was te hoog voor de korte periode		
	Opdrachtnemer:	Nee, weinig tijd voor werving en begeleiding naast gewone werkzaamheden		
<b>Werving en selectie</b>	Verantwoordelijk:	Opdrachtgever en opdrachtnemer gezamenlijk		
	Doelgroepen:	Werklozen, arbeidsgehandicapten, leerlingen		
	Hoe:	Via de kaartenbak, Confince en opdrachtnemer geeft aan ook contact te hebben gehad met uitzendbureaus		
<b>Inzet doelgroep</b>	Duur/bedrag:	3243 uur		
	Gerealiseerd:	Nee		
<b>Ingezette mensen bevallen?</b>	Opdrachtgever:	2 mensen zijn in ieder geval goed bevallen. Zijn ook opgenomen in SPG workpool. 1 medewerker was aangenomen als de marktomstandigheden beter waren geweest		
	Opdrachtnemer:	De meesten waren niet geschikt als grondwerker/stratenmaker en de werkzaamheden bevielen hen ook niet. Wel hebben we er 1 leerling SPG-er aan overgehouden.		
<b>Stellingen</b>		<b>OG</b>	<b>ON</b>	<b>Vershil</b>
1.	Duidelijkheid formulering eisen/criteria	5	5	0
2.	Vooraf nagedacht over toepassing	3	3	0
3.	Duidelijkheid gewenste vorm	5	4	1
4.	Nauwelijks/geen twijfel praktische uitvoerbaarheid	4	2	2
5.	Duidelijkheid praktische en aanvaardbare invulling	2	2	0
6.	Noodzaak overleg aanbieders / Gevoerd overleg opdrachtgever	2	5	3
7.	Leidt tot veel extra werk	4	6	2
8.	Ondersteuning opdrachtgever bij werving en selectie	4	5	1
9.	Aansluiting bij project	4	3	1
10.	Project is voorbeeld succesvolle toepassing	4	3	1
11.	Positief tegenover toepassing projecten in GWW	6	3	3
12.	Ingezette personeel was voldoende gekwalificeerd	2	1	1
13.	Bij toekomstige projecten meer overleg met OG / ON over toepassing	5	5	0
14.	Bij toekomstige projecten moeten OG en ON meer samenwerken bij werving en selectie	3	5	2
15.	Verrast door vele vragen aanbieders	2		
16.	Toepassing leidde tot extra kosten		6	
17.	Toepassing zorgde voor verdringing eigen personeel		6	

\* Opdrachtnemer noemt arbeidsgehandicapten niet als doelgroep

Project 4				
<b>Aanneemsom</b>	€2.300.000 (loonsom 25% van aanneemsom)			
<b>Looptijd project</b>	5 maanden			
<b>Werkzaamheden</b>	In eerste instantie groenaanleg, maar dit is er niet van gekomen. Uiteindelijk civieltechnische werkzaamheden verricht: asfalteringswerk, grondwerk, tunnels			
<b>Toepassing social return</b>	Social return was opgenomen in de uitvoeringsbepalingen. 150 uur moest ingevuld worden door iemand uit de social returndoelgroep			
<b>Goed uit te voeren?</b>	Opdrachtgever:	Op zich geen probleem, niet al te veel uren		
	Opdrachtnemer:	Goed uit te voeren, klein aantal uren, goed invulbaar in dit project, vroegtijdig werk gezocht voor deze mensen en het viel in een gunstige periode.		
<b>Werving en selectie</b>	Verantwoordelijk:	Opdrachtnemer		
	Doelgroepen:	Arbeidsgehandicapten		
	Hoe:	Via de sociale dienst		
<b>Inzet doelgroep</b>	Duur/bedrag:	150 uur		
	Gerealiseerd:	Ja		
<b>Ingezette mensen bevallen?</b>	Opdrachtgever:	Niet bekend, opdrachtnemer hierover niet gesproken		
	Opdrachtnemer:	Goed!		
<b>Stellingen</b>		<b>OG</b>	<b>ON</b>	<b>Vershil</b>
1.	Duidelijkheid formulering eisen/criteria	1	6	5
2.	Vooraf nagedacht over toepassing	1	6	5
3.	Duidelijkheid gewenste vorm	5	6	1
4.	Nauwelijks/geen twijfel praktische uitvoerbaarheid	6	5	1
5.	Duidelijkheid praktische en aanvaardbare invulling	6	5	1
6.	Noodzaak overleg aanbieders / Gevoerd overleg opdrachtgever	1	4	3
7.	Leidt tot veel extra werk	1	5	4
8.	Ondersteuning opdrachtgever bij werving en selectie	4	2	2
9.	Aansluiting bij project	6	5	1
10.	Project is voorbeeld succesvolle toepassing	4	6	2
11.	Positief tegenover toepassing projecten in GWW	5	4	1
12.	Ingezette personeel was voldoende gekwalificeerd	5	5	0
13.	Bij toekomstige projecten meer overleg met OG / ON over toepassing	5	5	0
14.	Bij toekomstige projecten moeten OG en ON meer samenwerken bij werving en selectie	3	5	2
15.	Verrast door vele vragen aanbieders	1		
16.	Toepassing leidde tot extra kosten		3	
17.	Toepassing zorgde voor verdringing eigen personeel		3	

Project 5				
<b>Aanneemsom</b>	€420.000 (loonsom onbekend)			
<b>Looptijd project</b>	4-6 maanden			
<b>Werkzaamheden</b>	Bovengrond, infrastructuur en riolering vervangen en opnieuw ingericht			
<b>Toepassing social return</b>	Social return is opgenomen in de uitvoeringsbepalingen. 5% van de aanneemsom moest besteed worden aan social return.			
<b>Goed uit te voeren?</b>	Opdrachtgever:	Ja, opdrachtnemer werkt met een re-integratieklas en heeft mensen in dienst uit de kaartenbak		
	Opdrachtnemer:	Geen antwoord		
<b>Werving en selectie</b>	Verantwoordelijk:	Opdrachtnemer		
	Doelgroepen:	Werklozen, arbeidsgehandicapten, leerlingen*		
	Hoe:	Opdrachtnemer heeft een eigen opleidingstraject		
<b>Inzet doelgroep</b>	Duur/bedrag:	Continu 2-3 personen aan het werk		
	Gerealiseerd:	Ja		
<b>Ingezette mensen bevallen?</b>	Opdrachtgever:	Goede ervaring		
	Opdrachtnemer:	Goed gelukt, ingezet waar ze goed in zijn		
<b>Stellingen</b>		<b>OG</b>	<b>ON</b>	<b>Vershil</b>
1.	Duidelijkheid formulering eisen/criteria	6	6	0
2.	Vooraf nagedacht over toepassing	3	6	3
3.	Duidelijkheid gewenste vorm	6	6	0
4.	Nauwelijks/geen twijfel praktische uitvoerbaarheid	2	6	4
5.	Duidelijkheid praktische en aanvaardbare invulling	6	6	0
6.	Noodzaak overleg aanbieders / Gevoerd overleg opdrachtgever	1	2	1
7.	Leidt tot veel extra werk	1	1	0
8.	Ondersteuning opdrachtgever bij werving en selectie	1	1	0
9.	Aansluiting bij project	6	6	0
10.	Project is voorbeeld succesvolle toepassing	5	6	1
11.	Positief tegenover toepassing projecten in GWW	3	6	3
12.	Ingezette personeel was voldoende gekwalificeerd	6	6	0
13.	Bij toekomstige projecten meer overleg met OG / ON over toepassing	6	3	3
14.	Bij toekomstige projecten moeten OG en ON meer samenwerken bij werving en selectie	6	3	3
15.	Verrast door vele vragen aanbieders	1		
16.	Toepassing leidde tot extra kosten		3	
17.	Toepassing zorgde voor verdringing eigen personeel		1	

\*Opdrachtgever noemt werklozen en arbeidsgehandicapten als doelgroep, opdrachtnemer noemt leerlingen



Project 6				
<b>Aanneemsom</b>	€3.926.000 (loonsom ongeveer 20%)			
<b>Looptijd project</b>	15-18 maanden			
<b>Werkzaamheden</b>	Verbreding van een bestaande verkeersbrug, grondwerken, asfalterings- en overige verhardingswerkzaamheden, groenwerken, rioleringswerken			
<b>Toepassing social return</b>	Social return is opgenomen in de uitvoeringsbepalingen. 5% van de aanneemsom moest ingezet worden voor social return.			
<b>Goed uit te voeren?</b>	Opdrachtgever:	Nee, 5% van de aanneemsom is een fors deel van de loonsom		
	Opdrachtnemer:	Nee, was heel slecht. Alleen doordat iemand bij de gemeente Deventer meedacht, kon er invulling aan gegeven worden		
<b>Werving en selectie</b>	Verantwoordelijk:	Opdrachtgever en opdrachtnemer gezamenlijk*		
	Doelgroepen:	Werklozen, arbeidsgehandicapten, leerlingen**		
	Hoe:	Via Deventer Groenbedrijf en Sallcon		
<b>Inzet doelgroep</b>	Duur/bedrag:	5% aanneemsom		
	Gerealiseerd:	Nee, maar op een creatieve manier is er wel invulling aan gegeven		
<b>Ingezette mensen bevallen?</b>	Opdrachtgever:	Goed Er zijn geen signalen bij de gemeente bekend dat dit de aannemer slecht bevallen is		
	Opdrachtnemer:	Verschillend. Deventer Groenbedrijf goed. Andere om keet schoon te maken minder.		
<b>Stellingen</b>		<b>OG</b>	<b>ON</b>	<b>Vershil</b>
1.	Duidelijkheid formulering eisen/criteria	3	1	2
2.	Vooraf nagedacht over toepassing	2	1	1
3.	Duidelijkheid gewenste vorm	5	1	4
4.	Nauwelijks/geen twijfel praktische uitvoerbaarheid	1	5	4
5.	Duidelijkheid praktische en aanvaardbare invulling	5	1	4
6.	Noodzaak overleg aanbieders / Gevoerd overleg opdrachtgever	3	6	3
7.	Leidt tot veel extra werk	3	5	2
8.	Ondersteuning opdrachtgever bij werving en selectie	3	4	1
9.	Aansluiting bij project	5	4	1
10.	Project is voorbeeld succesvolle toepassing	2	4	2
11.	Positief tegenover toepassing projecten in GWW	Geen mening	3	-
12.	Ingezette personeel was voldoende gekwalificeerd	5	6	1
13.	Bij toekomstige projecten meer overleg met OG / ON over toepassing	Geen mening	4	-
14.	Bij toekomstige projecten moeten OG en ON meer samenwerken bij werving en selectie	6	3	3
15.	Verrast door vele vragen aanbieders	2		
16.	Toepassing leidde tot extra kosten		2	
17.	Toepassing zorgde voor verdringing eigen personeel		1	

\* Opdrachtnemer geeft aan dat alleen de opdrachtnemer verantwoordelijk was

\*\* Opdrachtgever noemt werklozen en leerlingen als doelgroep, opdrachtnemer noemt arbeidsgehandicapten en leerlingen

Project 7				
<b>Aanneemsom</b>	€320.000 (loonsom 30% van aanneemsom)			
<b>Looptijd project</b>	8 maanden			
<b>Werkzaamheden</b>	Riool, grondwerk, straatwerk			
<b>Toepassing social return</b>	OG: social return is in de uitvoeringsbepalingen opgenomen. Er is gekeken naar de aard van het werk en toen is besloten dat drie personen uit de kaartenbak ingezet moesten worden. ON: Social return was een gunningscriterium. 1 fte langdurig werkloze en 1 fte leerling van SPG			
<b>Goed uit te voeren?</b>	Opdrachtgever:	Ja, want er was begrip en werk voor de heren van de bijstand. Ook financieel zijn ze er bij gebaat. Ze hebben onder begeleiding veel productie kunnen doen.		
	Opdrachtnemer:	Het was te doen. Eerste 3 personen waren niks, 4 <sup>e</sup> wel. Toch wel wat problemen met de eerste 3.		
<b>Werving en selectie</b>	Verantwoordelijk:	Opdrachtgever, opdrachtnemer		
	Doelgroepen:	Werklozen, leerlingen**		
	Hoe:	Surplus		
<b>Inzet doelgroep</b>	Duur/bedrag:	OG: Geen verplichting, drie ingezet ON: 2 fte		
	Gerealiseerd:	Ja		
<b>Ingezette mensen bevallen?</b>	Opdrachtgever:	2 stuks goed, eentje heeft er een klimopbaan aan over gehouden		
	Opdrachtnemer:	De personen die uiteindelijk zijn gebleven zijn goed bevallen		
<b>Stellingen</b>		<b>OG</b>	<b>ON</b>	<b>Vershil</b>
1.	Duidelijkheid formulering eisen/criteria	3	3	0
2.	Voraf nagedacht over toepassing	6	2	4
3.	Duidelijkheid gewenste vorm	6	2	4
4.	Nauwelijks/geen twijfel praktische uitvoerbaarheid	6	2	4
5.	Duidelijkheid praktische en aanvaardbare invulling	5	2	3
6.	Noodzaak overleg aanbieders / Gevoerd overleg opdrachtgever	5	4	1
7.	Leidt tot veel extra werk	4	5	1
8.	Ondersteuning opdrachtgever bij werving en selectie	6	1	5
9.	Aansluiting bij project	6	4	2
10.	Project is voorbeeld succesvolle toepassing	6	5	1
11.	Positief tegenover toepassing projecten in GWW	6	4	2
12.	Ingezette personeel was voldoende gekwalificeerd	5	1	4
13.	Bij toekomstige projecten meer overleg met OG / ON over toepassing	5	6	1
14.	Bij toekomstige projecten moeten OG en ON meer samenwerken bij werving en selectie	5	6	1
15.	Verrast door vele vragen aanbieders	1		
16.	Toepassing leidde tot extra kosten		5	
17.	Toepassing zorgde voor verdringing eigen personeel		5	

\*Opdrachtgever geeft aan dat opdrachtgever verantwoordelijk was voor werving, opdrachtnemer geeft aan dat opdrachtnemer verantwoordelijk was

\*\*Opdrachtnemer geeft aan dat alleen werklozen in aanmerking kwamen, opdrachtnemer noemt ook leerlingen

Project 8				
<b>Aanneemsom</b>	€57.000 (loonsom niet bekend)			
<b>Looptijd project</b>	12 maanden, contract wordt jaarlijks verlengd			
<b>Werkzaamheden</b>	Groenonderhoud			
<b>Toepassing social return</b>	Social return is opgenomen in de uitvoeringsbepalingen. Het volledige bedrag moet ingezet worden voor social return./Social return is toegepast als samenwerkingsverband tussen gemeente Ermelo, sociale dienst en LooHorst*			
<b>Goed uit te voeren?</b>	Opdrachtgever:	Ja, ideevorming kwam grotendeels van de aannemer.		
	Opdrachtnemer:	Ja, door een goede samenwerking met onze partners, gemeente en SDV, is social return zeer geslaagd		
<b>Werving en selectie</b>	Verantwoordelijk:	Opdrachtnemer		
	Doelgroepen:	Werklozen, arbeidsgehandicapten, leerlingen**		
	Hoe:	Via UWV, sociale dienst, kaartenbak, opleidingsinstituut***		
<b>Inzet doelgroep</b>	Duur/bedrag:	Zoveel mogelijk		
	Gerealiseerd:	Ja		
<b>Ingezette mensen bevallen?</b>	Opdrachtgever:	Goed. 13 mensen uit de uitkering, 9 doorgestroomd naar regulier werk.		
	Opdrachtnemer:	Verschillend, sommigen zijn geschikt verder te ontwikkelen in het groen terwijl anderen zo snel mogelijk naar een andere werksoort dienden uit te stromen		
<b>Stellingen</b>		<b>OG</b>	<b>ON</b>	<b>Vershil</b>
1.	Duidelijkheid formulering eisen/criteria	5	4	1
2.	Voraf nagedacht over toepassing	5	4	1
3.	Duidelijkheid gewenste vorm	4	5	1
4.	Nauwelijks/geen twijfel praktische uitvoerbaarheid	6	6	0
5.	Duidelijkheid praktische en aanvaardbare invulling	3	6	3
6.	Noodzaak overleg aanbieders / Gevoerd overleg opdrachtgever	5	4	1
7.	Leidt tot veel extra werk	2	4	2
8.	Ondersteuning opdrachtgever bij werving en selectie	4	Geen mening	-
9.	Aansluiting bij project	5	5	0
10.	Project is voorbeeld succesvolle toepassing	5	6	1
11.	Positief tegenover toepassing projecten in GWW	4	6	2
12.	Ingezette personeel was voldoende gekwalificeerd	4	4	0
13.	Bij toekomstige projecten meer overleg met OG / ON over toepassing	4	3	1
14.	Bij toekomstige projecten moeten OG en ON meer samenwerken bij werving en selectie	5	1	4
15.	Verrast door vele vragen aanbieders	1		
16.	Toepassing leidde tot extra kosten		4	
17.	Toepassing zorgde voor verdringing eigen personeel		1	

\*Opdrachtgever noemt eerste, opdrachtnemer het tweede

\*\*Opdrachtgever noemt alleen werklozen als doelgroep, opdrachtnemer alle groepen

\*\*\*Opdrachtgever noemt alleen sociale dienst, opdrachtnemer ook de andere manieren

Project 9				
<b>Aanneemsom</b>	Ongeveer €100.000 per jaar (loonsom 70% van aanneemsom)			
<b>Looptijd project</b>	12 maanden			
<b>Werkzaamheden</b>	Herstraten nadat nutsbedrijven sleuven hebben gegraven.			
<b>Toepassing social return</b>	Social return is opgenomen in de uitvoeringsbepalingen. 20% van de loonsom moet worden ingezet voor social return.			
<b>Goed uit te voeren?</b>	Opdrachtgever:	Goed te begeleiden, maar veel werk. Wel goedkoop.		
	Opdrachtnemer:	Nee, praktisch niet. Wel in te vullen, maar straatwerk is minder geliefd/zwaar werk. Geen wil om te werken bij doelgroep.		
<b>Werving en selectie</b>	Verantwoordelijk:	Opdrachtgever en opdrachtnemer gezamenlijk*		
	Doelgroepen:	Werklozen, arbeidsgehandicapten, leerlingen		
	Hoe:	Via de kaartenbak van het werkcentrum		
<b>Inzet doelgroep</b>	Duur/bedrag:	20% loonsom		
	Gerealiseerd:	Ja		
<b>Ingezette mensen bevallen?</b>	Opdrachtgever:	Niet altijd direct een succes, maar na een tijdje komt er wel één die wel blijft.		
	Opdrachtnemer:	Stuk voor stuk slecht. Sommigen zelfs te laat bij sollicitatie.		
<b>Stellingen</b>		<b>OG</b>	<b>ON</b>	<b>Vershil</b>
1.	Duidelijkheid formulering eisen/criteria	6	5	1
2.	Voraf nagedacht over toepassing	6	3	3
3.	Duidelijkheid gewenste vorm	6	5	1
4.	Nauwelijks/geen twijfel praktische uitvoerbaarheid	1	5	4
5.	Duidelijkheid praktische en aanvaardbare invulling	6	4	2
6.	Noodzaak overleg aanbieders / Gevoerd overleg opdrachtgever	Geen mening	2	-
7.	Leidt tot veel extra werk	1	6	5
8.	Ondersteuning opdrachtgever bij werving en selectie	Geen mening	3	-
9.	Aansluiting bij project	6	2	4
10.	Project is voorbeeld succesvolle toepassing	Geen mening	2	-
11.	Positief tegenover toepassing projecten in GWW	4	5	1
12.	Ingezette personeel was voldoende gekwalificeerd	1	1	0
13.	Bij toekomstige projecten meer overleg met OG / ON over toepassing	1	4	3
14.	Bij toekomstige projecten moeten OG en ON meer samenwerken bij werving en selectie	Geen mening	4	-
15.	Verrast door vele vragen aanbieders	1		
16.	Toepassing leidde tot extra kosten		6	
17.	Toepassing zorgde voor verdringing eigen personeel		4	

\*Opdrachtgever noemt alleen de opdrachtgever als verantwoordelijke, opdrachtnemer noemt beiden

\*\*Opdrachtgever noemt alle doelgroepen, opdrachtnemer alleen de werklozen



**AVANTE**  
**CONSULTANCY**