



Social return en aanbesteding

Handreiking vanuit de praktijk van Samenwerken & Verbinden



Inhoudsopgave

Inleiding door Reinier Rutjens	4
Hoofdstuk 1. Waarom inclusief, sociaal ondernemen?	6
Hoofdstuk 2. Drie vormen van social return	8
Hoofdstuk 3. Rolverdeling en fasen bij social return en aanbestedingen	10
Hoofdstuk 4. Praktijkvoorbeelden	11
Hoofdstuk 5. Organiseren van social return	16
Hoofdstuk 6. Europees aanbesteden en SROI	18
Hoofdstuk 7. Bijlage	24
Colofon	35

Over Samenwerken & Verbinden

1 00.000 mensen met een arbeidshandicap moeten de komende jaren in het bedrijfsleven een baan vinden. Dit is vastgelegd in de banenafspraken uit het Sociaal Akkoord. Wat is er nodig om werknemers met een arbeidshandicap een werkplek te kunnen bieden? Vanuit het project Samenwerken & Verbinden helpen werkgeversverenigingen WENB en WWb organisaties om een passend antwoord te vinden. Dat doen we met informatievoorziening en advies, maar ook met ondersteuning bij de uitvoering.

Vanuit het project Samenwerken & Verbinden hebben WENB en WWb – als enige werkgeversorganisaties in Nederland! – een sectorale aanpak ontwikkeld om invulling te geven aan inclusief werkgeverschap. Dit vanuit de overtuiging dat het creëren van werk voor arbeidsgehandicapten alléén mogelijk is door de behoefte van de werkgever als uitgangspunt te nemen. En dat de duurzame inzet van arbeidsgehandicapten niet alleen een wettelijke verplichting is, maar ook een business case. Samenwerken & Verbinden helpt organisaties om goed voorbereid te zijn op deze ontwikkelingen.

Sinds de start van het project Samenwerken & Verbinden in 2013 is een gevarieerd, praktijkgericht dienstenaanbod beschikbaar gekomen. Daarvan kunnen alle leden van de twee werkgeversverenigingen profiteren: organisaties die nog de eerste stappen moeten zetten op weg naar inclusief werkgeven én werkgevers die daarin al voorop lopen.

WENB en WWb begeleiden en ondersteunen inmiddels een groeiend aantal bedrijven om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. In 2015 kreeg Samenwerken & Verbinden daarvoor de AWWN-award 'Inclusief werkgeven'.

Inleiding

‘Iedereen aan het werk, niemand buiten de boot’. Het is een belangrijk uitgangspunt van het coalitieakkoord 2014-2018 dat aansluit op de Participatiewet die op 1 januari 2015 in werking is getreden. De opdracht is om meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te krijgen. Met de Participatiewet en de banenafpraak uit het Sociaal Akkoord (en mogelijk straks de Quotumwet) worden werkgevers direct geconfronteerd met de verplichting banen beschikbaar te stellen.

Verschillende publieke en private partijen zijn momenteel zoekende naar ideale samenwerkingsvormen om de nieuwe regelgeving tot een succes te maken. Kijkend naar de werkgevers blijkt de ontwikkeling van het sociaal ondernemerschap zeer positief te zijn. De belangrijkste vraag die speelt, is hoe er zoveel mogelijk duurzame werkgelegenheid voor de onderkant van de arbeidsmarkt gecreëerd kan worden. Het project Samenwerken & Verbinden heeft een actieve bijdrage geleverd aan het creëren van werkplekken en aan het duurzaam plaatsen van mensen met een arbeidsbeperking.

Bij sociaal ondernemerschap vervullen gemeenten en andere publieke partijen vaak een sleutelrol. De rol van gemeenten beperkt zich niet tot het onder de aandacht brengen van sociaal ondernemen. Zij kunnen ook sociaal ondernemerschap stimuleren en faciliteren – en zelf een voorbeeldrol als sociale werkgever vervullen.

Gemeenten ontwikkelen inmiddels beleid om duurzaam sociaal ondernemen ook buiten de eigen organisatie te stimuleren. Dit gebeurt door het stellen van sociale voorwaarden bij het in de markt zetten van opdrachten en het verstrekken van subsidies. Hoe kan een aanbiedende partij op social return anticiperen? En hoe neemt een opdrachtgever zelf een vraag over Social Return On Investment (SROI) in de aanbestedingen op?

De vraag naar de kennis over SROI en aanbesteden neemt toe. De leden van de WENB zijn hierover in presentaties geïnformeerd. Dit document is daarop een vervolg en kan geraadpleegd worden als handreiking in verschillende situaties, door zowel opdrachtgevers als opdrachtnemers. Het is een groeidocument, aangezien nieuwe inzichten elkaar snel opvolgen en de wet- en regelgeving voortdurend aan veranderingen onderhevig is. Er kunnen dan ook geen rechten ontleend worden aan inhoud van dit document.

Na het lezen van deze handreiking: weet u wat onder SROI bij inkoop en aanbesteding kan worden verstaan; kent u algemene en specifieke mogelijkheden; heeft u een indruk van welke winsten er zoal te halen zijn; kent u een aantal praktijkervaringen; en heeft u een beeld van SROI binnen de kaders van aanbestedingen.

Reinier Rutjens, directeur van de WENB

‘Social Return is een belangrijk onderdeel van de bedrijfsvoering van Nuon. Doordat dit ook een veel gestelde eis is bij tenderprocessen, kan ik op vrijwel elke tender inschrijven.’

Carlos Barbas Nunes, accountmanager Nuon

Waarom inclusief, sociaal ondernemen?

De praktijk van Samenwerken & Verbinden laat zien dat er goede redenen zijn om te werken aan inclusief werkgeverschap.

1.1

Motieven voor inclusief werkgeverschap

In de praktijk blijken er verschillende motieven aan de keuze voor inclusiever of socialer ondernemen ten grondslag te liggen. Mogelijke redenen voor bedrijven om duurzaam werk en kansen te bieden aan mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt zijn:

- Een bedrijf wil 'wetgevingsproof' zijn. De banenafpraak uit het Sociaal Akkoord en mogelijke Quotumwet zijn de bekende voorbeelden van die wetgeving.
- Een bedrijf wil zich profileren met een duidelijk sociaal profiel of als voorbeeld van inclusief werkgeverschap. De zichtbaarheid van maatschappelijk ondernemen kan men versterken door instrumenten zoals de MVO-prestatieladder en de Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO).
- Er is steeds meer bewustwording dat inclusief of sociaal ondernemerschap meer inhoudt dan social return.
- Een bedrijf kan bedrijfseconomische motieven hebben, bijvoorbeeld omdat uit businesscases blijkt dat het anders inrichten van het werk voordelen heeft.
- Er ontstaan ideeën over nieuwe verbindingen, bijvoorbeeld via sociale projecten en samenwerking binnen de branche.

1.2

Opbrengsten van sociaal ondernemen

Sociaal ondernemen kent veel voordelen.

- Socialere organisaties doen het vaak beter ten opzichte van de (minder sociale) concurrentie. Want stakeholders en klanten waarderen sociaal ondernemen zeer. Hoe socialer een organisatie, des te hoger de gunfactor.
- Opdrachtgevers, partners en klanten kopen in toenemende mate producten of diensten die bijdragen aan een betere maatschappij. Zij zijn bereid te betalen voor duurzaamheid en zien sociale en maatschappelijke waarden als indicator voor hoge kwaliteit.
- Medewerkers vinden het steeds belangrijker om bij een organisatie te werken die duurzaam investeert in haar werknemers. Binnen organisaties die hieraan aandacht besteden, werken gelukkigere en – dus – productievere mensen.
- Er is in toenemende mate aandacht voor innovaties die sociaal ondernemen versnellen of aanjagen. Zo ontstaan er publieke en private samenwerkingsverbanden tussen reguliere organisaties en overheden en belangenorganisaties.
- Ondernemerswedstrijden, investeringsplatformen en investeerders hebben in toenemende mate oog voor sociale organisaties.

Het onjuist hanteren en uitvoeren van socialreturnverplichtingen kan mogelijk ook vervelende gevolgen hebben. Denk aan:

- Door de druk van de aanbesteding en de strakke planning van de opdracht kunnen er geen optimale matches tussen werknemer en werkplek worden gemaakt. Het inpassen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt is complex en vraagt om zorgvuldigheid in het proces van vraag en aanbod.
- De draaideurconstructies die ontstaan door tijdelijke opdrachten – en daarmee vaak het beëindigen van de arbeidsovereenkomst of detachering – zorgt ervoor dat de doelgroep afhaakt. De kans op continuering van werk is dan nihil.
- Social return heeft primair invloed op de partij die de opdracht gegund heeft gekregen. Veel welwillende partijen zullen zodoende de voordelen mislopen.
- Er wordt geen rekening gehouden met hetgeen een organisatie al doet op het gebied van sociaal ondernemen.
- In enkele gevallen worden sociaal ondernemers benadeeld die al wel veel doen, maar dat niet opdrachtafhankelijk doen.
- Organisaties die inschrijven op overheidsopdrachten zien de huidige wijze van social return steeds meer als kostenpost in plaats van een kans, waardoor onvrede groeit.

De opbrengsten van social return zijn bij een juiste toepassing driedelig. Ten eerste krijgt de werkgever meer arbeidspotentieel en meer kans op opdrachten. Ten tweede vermindert social return het risico op werkloosheid, terwijl werknemers tegelijkertijd meer kansen krijgen op persoonlijke ontwikkeling binnen een organisatie. Ten derde levert social return de overheid veel op: er zijn minder uitkeringen nodig en de inzet van ambtelijke capaciteit (voor bijvoorbeeld monitoring) wordt minder. Daarnaast versterkt de regionale werkgeversbenadering, verbetert de (regionale) leefbaarheid en verbetert de strategische samenwerking tussen regionale werkgevers en opleidingsbedrijven.

Bij behandeling van de Aanbestedingswet, die sinds april 2013 van kracht is, in de Eerste Kamer, is een motie aangenomen die aanbestedende diensten – en gemeenten in het bijzonder – een (inspannings)verplichting oplegt om bij aanbesteding van werken en/of diensten vijf procent social return op te nemen.

**‘Functiecreatie is voor ons een goede methode om de
arbeidsinrichting van de organisatie onder de loep
te nemen én te moderniseren.’**

Shirley Hunneman, adviseur Opleiding en Ontwikkeling bij PWN

Drie vormen van social return

Het begrip social return kent verschillende definities. Dit hoofdstuk laat zien wat het concept kan betekenen.

2.1

Definitie van social return

Het begrip social return lijkt een containerbegrip door de diversiteit aan toepassingsvormen en definities door diverse overheden. Een mogelijke definitie van social return gehanteerd is die van de gemeente Eindhoven. Deze luidt:

Het door de opdrachtgever stellen van (sociale) voorwaarden aan de opdrachtnemer, met als doel werkgelegenheid te bevorderen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit kan zowel bij inkoop als bij het verdelen van subsidies. Anders gezegd: de opdrachtgever verplicht de opdrachtnemer om een bepaald deel van een aanneemsom, opdrachtsom of subsidiebedrag te besteden aan de inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt voor de duur van de opdracht. Het doel van social return is om zoveel mogelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan betaald werk te helpen.

Er bestaan drie vormen van social return, die zijn te omschrijven als 1.0, 2.0 en 3.0.

2.2

Social return 1.0

De socialreturnverplichting wordt van oudsher vooral ingevuld door de personen met een afstand tot de arbeidsmarkt een tijdelijke baan aan te bieden bij een opdrachtnemer. Maar door de druk van aanbesteding, de strakke planning van een opdracht en het ontbreken van heldere procesafspraken (met en binnen de gemeenten en bedrijven) wordt social return veelal pas aan het einde van het proces ingevuld. Een optimale match kan zo niet tot stand komen. Er ontstaan draaideurconstructies en de mensen voor wie social return wordt ingezet, haken af.

Elke werkervaring een pre, maar een follow-up en een duurzame insteek bij de inschrijvers en ketenpartners zijn erg belangrijk. De huidige wijze waarop social return wordt toegepast zorgt er ook voor dat het instrument zijn invloed enkel uitoefent op de partij die de opdracht gegund heeft gekregen en vindt plaats gedurende de looptijd van een opdracht. Daarbij wordt geen rekening gehouden met hetgeen een organisatie al doet op het gebied van sociaal ondernemen. Ketenpartners en de overige inschrijvende partijen worden niet of minimaal gestimuleerd om ook socialer te gaan of te blijven ondernemen.

2.3

Social return 2.0

Bij social return 2.0 gunt de gemeente of een bedrijf een opdrachtnemer een opdracht. De opdrachtnemer moet een socialreturnverplichting invullen, maar mag deze verplichting voor een deel onderbrengen bij haar toeleveranciers en onderaannemers. Door de verdeling van de socialreturnverplichting wordt een keten geactiveerd om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. De inschrijvers en ketenpartners worden op deze wijze nog niet gestimuleerd om hiermee duurzaam aan de slag te gaan omdat sociaal ondernemen bij een volgende opdracht niet meer wordt erkend en/of beloond.

2.4

Social return 3.0

De gemeente of een bedrijf gunt een opdrachtnemer een opdracht. De opdrachtnemer moet een socialreturnverplichting invullen en mag deze verplichting voor een deel onderbrengen bij haar onderaannemers en toeleveranciers. De opdrachtnemer kan de socialreturnverplichting bij Europese aanbestedingen ook aantonen met een PSO-certificaat (op trede twee). Daarnaast kan een opdrachtgever een opdrachtnemer met zo'n PSO-certificaat bijvoorbeeld een fictieve korting geven bij opdrachten zoals meervoudig onderhandse aanbestedingen. De ketenstimulering die op gang komt door de PSO-erkenning stimuleert ook organisaties en partners die niet inschrijven op overheidsopdrachten om socialer te ondernemen. Zij worden zichtbaar en vindbaar voor gemeenten en bedrijven die naar social return op zoek zijn. Dit draagt bij aan meer en bredere mogelijkheden voor gemeenten en bedrijven om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam te plaatsen. De druk die normaal gesproken ligt op branches waarin social return veel voorkomt, zoals groenonderhoud, bouw en schoonmaken, wordt nu meer verdeeld over alle branches.

Door de PSO toe te voegen aan het instrumentarium van SROI wordt het beter mogelijk om sociaal ondernemen duurzaam te stimuleren in de gehele keten. Het prikkelt meer bedrijven om te starten met sociaal ondernemen. Onder de gehele keten wordt verstaan: alle inschrijvende partijen (dus niet alleen de partij die een opdracht gegund heeft gekregen), onderaannemers van opdrachtnemers en organisaties uit de regio die geen contractuele binding hebben met de opdrachtgever. Een voorbeeldformat voor uitvoeringsvoorwaarden bij inkoop conform social return 3.0 is in de bijlage (7.3) opgenomen.

Rolverdeling en fasen bij social return en aanbestedingen

Wat betekent social return voor partijen die daarmee rekening willen houden bij de inkoop? De zes te doorlopen fasen op een rij.

3.1

Zes fasen bij inkoop met social return

Inkopende partijen doorlopen veelal dezelfde fasen. De stappen om tot een aanbesteding te komen waarin een SROI-voorwaarde is opgenomen, zijn:

- *Inkoopvoorbereiding*

Er wordt een verkenning uitgevoerd van de kansen en mogelijkheden die SROI kan bieden.

- *Specificeren van de behoefte*

Er wordt een overzicht gemaakt van contractvoorwaarden, minimale eisen, subgunningscriteria voor de economisch meest voordelige inschrijving (emvi), en het plan van aanpak verwoorden, de gehanteerde puntenverdeling.

- *Selecteren*

Aan de hand van de behoeftenspecificaties worden de ingediende aanbiedingen beoordeeld.

- *Contracteren*

Er vindt een startgesprek plaats over social return en de invulling ervan, als onderdeel van de contractonderhandelingen.

- *Bewaken en monitoren*

Met behulp van een contractmanagementmethode (formulier, steekproef, overleg) en sancties houdt de opdrachtgever de uitvoering van de gemaakte afspraken in het oog.

- *Evalueren*

Er wordt gecontroleerd of het gewenste resultaat is bereikt.

Praktijkvoorbeelden

De praktijk heeft laten zien dat SROI zowel direct als indirect kan worden toegepast. In dit hoofdstuk leest u over alle mogelijkheden.

4.1

Directe SROI: mogelijkheden en voorbeelden

Bij inkoop en aanbestedingen zijn meestal de versies 1.0 en 2.0 van social return van toepassing. Een percentage van de omzet of loonsom wordt in die gevallen als norm gebruikt om te investeren in social return. Er zijn voorbeelden bekend van vijf tot vijftig procent SROI in aanbestedingen van aanbestedingen. De meest voorkomende is de zogenaamde vijfprocentregeling.

Hieronder staan een aantal voorbeelden uit de praktijk van de bedrijven die betrokken waren bij het project Samenwerken & Verbinden. Ze schetsen de mogelijkheden omtrent SROI.

4.1.1

Inbesteden van uitbesteed werk

Inbesteding gebeurt vaak bij schoonmaak, groenonderhoud, catering en facilitaire zaken. Eerder uitbesteed werk wordt dan weer in eigen beheer uitgevoerd, (deels) met mensen uit de doelgroep arbeidsbeperkten. Boven- genoemd werk is veelal geschikt of geschikt te maken voor de doelgroep. In de praktijk werken bedrijven die dit werk uitvoeren al deels met de doelgroep.

4.1.2

Werkzoekende arbeidsgehandicapte wordt gedetacheerd bij leverancier

Een netwerkbedrijf werkt voor een project rond slimme meters met een SROI-eis: de contractor (aannemer) werkt met verschillende doelgroepen. In dit voorbeeld is het demontagewerk van de oude meter uit de meterkast uitbesteed aan een groep mensen van een socialewerkvoorzieningsbedrijf (sw-bedrijf). Het sw-bedrijf neemt de opdracht aan en begeleidt de mensen die demonteren. Het werk kan zowel in het eigen bedrijf worden uitgevoerd als bij het sw-bedrijf. Door de groep sw'ers te detacheren naar het inlenende bedrijf, tellen de aantallen deelnemers mee bij het inlenende bedrijf. In de laatste ontwikkelingen rondom de Participatiewet zal waarschijnlijk het uitbesteden van werk aan een sw-bedrijf meetellen. De businesscase van het netwerkbedrijf laat zien dat de opbrengsten uit de restmaterialen van de oude meters opwegen tegen de kosten van de inhuur van het sw-bedrijf voor de demontage.

4.1.3

Leerling- en stageplekken

Bedrijven stellen tijdelijke werkplekken beschikbaar en bieden daarbij de mogelijkheid om een training of opleiding te volgen. De doelgroepen lopen hierbij uiteen. Veelal gaat het om kortlopende programma's van drie tot zes maanden, waarbij kandidaten met behoud van uitkering werkervaring op kunnen doen en veelal interne en korte functiegerichte trainingen volgen.

4.1.4

Projectmatige werkgelegenheidstrajecten

Een aantal bedrijven in Nederland voert zogenoemde werkgelegenheidsprojecten uit. Het meest bekend zijn de projecten van Philips, Alliander en Nuon. De essentie van deze projecten is dat de bedrijven jaarlijks meerdere mensen de gelegenheid bieden om werkervaring op te doen, een diploma te halen en zich persoonlijk te ontwikkelen. Sommige deelnemers kunnen bij de bedrijven blijven werken. Voor andere deelnemers vormt dit een goede springplank naar de volgende stap op de arbeidsmarkt.

Met het werkgelegenheidsproject Step2Work laten Alliander en Nuon zien wat ze op MVO-gebied doen. Het initiatief kan als SROI worden opgevoerd en worden gebruikt in uitvoeringsprojecten. Kenmerkend voor deze projecten is het beschikbaar stellen van werkplekken binnen het eigen bedrijf. Voordat een kandidaat van start gaat binnen het bedrijf, krijgt hij of zij een zogenoemd voorschakeltraject aangeboden. In dit intensieve programma leert de kandidaat veel over zichzelf, maar ook over werknemersvaardigheden, de functie en het bedrijf. Na dit voorschakeltraject krijgt de kandidaat een arbeidscontract aangeboden. Kandidaten doen dan werkervaring op en krijgen ook een Beroeps Begeleidende Leerweg of een functiegerichte opleiding of training aangeboden. Zolang de arbeidsovereenkomst geldt, krijgen de kandidaten vakinhoudelijke begeleiding van een praktijkbegeleider. Een mentor biedt persoonlijke begeleiding. Deelnemers sluiten het traject af met een diploma en maken dan meestal goede kans op een volgende baan.

Een ander voorbeeld is het werkgelegenheidsproject van een landelijk netwerkbedrijf. Het netwerkbedrijf kreeg opdracht om een leiding aan te leggen in Amsterdam. De gemeente had hieraan een SROI-verplichting gekoppeld. Om invulling te geven aan de SROI-verplichting is het bedrijf een samenwerking aangegaan met een aannemer, een beveiligingsbedrijf, WSP Groot-Amsterdam en een sw-bedrijf. In uitvoerende zin werkt het netwerkbedrijf hierin samen met de aannemer en het beveiligingsbedrijf. Het netwerkbedrijf biedt negen jongeren een plek om een vak te leren. De aannemer zet een aantal jongeren in voor administratieve werkzaamheden en het beveiligingsbedrijf leidt tien jongeren op tot beveiligers. Zij worden ingezet als verkeersregelaars bij de werkzaamheden die de aannemer uitvoert voor het netwerkbedrijf.

In een ander project zijn jongeren uit de doelgroep getraind om energieadvies te geven bij particulieren. Jongeren zijn opgeleid in een intensief voorschakeltraject en een aansluitend opleidingstraject. De kandidaten hebben in het kader

van energiebewustzijn van de stad bewoners bezocht om hen te wijzen op de besparingen die ze kunnen realiseren door eenvoudige energiebesparende maatregelen te treffen.

4.1.5

(Groeps)detachering via sw-bedrijf of uitzendbureau

(Groeps)detachering via een sw-bedrijf of detacheringsbureau vindt plaats bij meerdere afval- en milieubedrijven, met name in de milieustraat. Kandidaten worden opgeleid tot medewerker milieustraat. Het werk dat ze doen, kent taken zoals goederenontvangst en het scheiden en verwerken van de (afval)grondstoffen. Het komt op meerdere plaatsen voor dat het volledige werk, inclusief de begeleiding, is uitbesteed aan bijvoorbeeld sw-bedrijven.

4.1.6

Opdrachtgever en -nemer bepalen samen compensatieregeling

Is het voor een bedrijf niet mogelijk om een socialreturnactiviteit in te zetten, dan kan men kiezen voor een compensatieregeling. Dit kan door een sociaal initiatief financieel te ondersteunen, een dagje met collega's in een zorginstelling te helpen, etc.

Een ander voorbeeld betreft de initiatieven met inzet van mensen met een verstandelijke beperking of een lage sociale redzaamheid. Bij een van de bedrijven die deelneemt aan Samenwerken & Verbinden was een eigen restaurant met catering niet meer rendabel. Door mensen met verstandelijke beperking in te zetten in de catering – onder aansturing van een begeleider van de instelling – ontstond een win-winsituatie: een dagbesteding voor mensen met een beperking, plus een restaurantvoorziening voor het bedrijf.

4.1.7

Convenanten met opdrachtgevers

Convenanten met opdrachtgevers zijn mogelijk als opdrachtnemers meerdere opdrachten bij eenzelfde opdrachtgever uitvoeren. Het is vaak niet haalbaar om telkens en per opdracht aan de vijfprocentregeling te voldoen, zeker als het om kleinere opdrachten gaat. Maar bij duurzame samenwerking kunnen opdrachtgevers en leveranciers afspraken maken om over meerdere projecten mensen met een beperking in te zetten. In een convenant worden afspraken vastgelegd over de aard van de werkzaamheden, de aantallen, de begeleiding en de voorwaarden waaronder mensen wel of niet worden ingezet. Kandidaten kunnen dan bijvoorbeeld makkelijker van het ene naar het andere project doorstromen.

Soms worden aparte bedrijfsonderdelen opgezet waarin de doelgroepen werken. Mensen met een arbeidsbeperking worden bijvoorbeeld ingezet bij het inzamelen en sorteren van grondstofstromen en herbruikbare goederen. Ook een breed aanbod van diensten in de openbare ruimte en buurtgericht werk, zoals groenonderhoud en graffitiwijdering, leent zich hiervoor. Er zijn ook voorbeelden van fietsreparatiebedrijven en kringloopwinkels waar de meeste medewerkers uit de doelgroep komen.

4.1.8

Inzet van de PSO

Om aan te tonen dat een bedrijf aan SROI-eisen voldoet, kan de PSO (trede twee) worden gebruikt. Voorwaarde is dat vooraf is afgesproken dat de PSO-methodiek gehanteerd kan worden. Er hoeft dan geen ander bewijs te worden overlegd om het werken met de doelgroep te verantwoorden.

4.2

Mogelijkheden en voorbeelden van indirecte SROI

Bovengenoemde voorbeelden zijn directe SROI-toepassingen. Er kan ook sprake zijn van indirecte invulling. Contractueel worden er dan afspraken gemaakt over de omvang van contracten met derden die sociaal ondernemen.

4.2.1

Uitbesteding van werk aan een sw-bedrijf

Sommige bedrijven besteden bepaalde werkzaamheden uit aan een sw-bedrijf. Voorbeelden van die werkzaamheden zijn:

- het demonteren van oude meters via een sw-bedrijf;
- de inhuur van een cateraar die werkt met de doelgroep;
- bedrijfskleding laten wassen door sociaal bedrijf die werkt met doelgroep;
- jaarvergaderingen houden bij een sw-bedrijf;
- kerstpakketten laten inpakken door een sw-bedrijf.

4.2.2

Hybride vorm

Van een hybride vorm van SROI is sprake als een contractant medewerkers uit de doelgroep inzet en bij de opdrachtgever laat meetellen. Dit werkt als volgt. U besteedt het werk uit aan bijvoorbeeld een cateraar. Het werk wordt deels door arbeidsbeperkten uitgevoerd, maar kandidaten tellen bij de opdrachtgever van de aanbesteding mee. Er zit een juridisch onderdeel in, dat in acht moet worden genomen bij de uitvraag en aansturing. Een voorbeeld van een aanbestedingstekst vindt u in de bijlage (7.4).

4.2.3

Arbeidspool

U kunt werk inbesteden aan een eigen pool van medewerkers, die met verschillende bedrijfsonderdelen of met meerdere werkgevers regionaal kan worden opgezet in een aparte entiteit. Minder complex werk wordt zo bijeengebracht en vervolgens op een centrale plek door meerdere mensen en met begeleiding uitgevoerd. De kandidaten in de pool kunnen (tijdelijk) ook naar een afdeling worden verplaatst om (tijdelijke) werkzaamheden uit te voeren. Het tijdelijk of parttime plaatsen van mensen kan ook onderdeel zijn van een gewenningstraject. De kandidaat kan hierdoor bijvoorbeeld leren bepaalde werkzaamheden of een combinatiebaan uit te voeren.

4.2.4

Quasi-inbesteden

Bij quasi-inbesteden houdt de overheid of een bedrijf de dienstverlening publiek, of wordt het ondergebracht in een aparte entiteit. Ze voert niet zelf uit maar laat een ander orgaan (een stichting, gemeenschappelijke regeling of publiek bedrijf) dat nauw met haar verbonden is en waarop zij toezicht uitoefent (een 'gelieerde onderneming') deze activiteit verrichten.

Organiseren van social return

Hoe kunnen organisaties social return intern borgen? De aandachtspunten op een rij.

5.1

Interne uitvoeringsorganisatie voor social return

Het onderwerp SROI is relatief jong, zeker in combinatie met de ontwikkelingen rondom de Wet banenafspraken, de Participatiewet en de Quotumwet. Het is daarom niet vreemd dat er anno 2016 per organisatie beperkte capaciteit en kennis zijn rondom sociaal ondernemen en het stellen van sociale voorwaarden. Wel bestaat in toenemende mate de wens om sociale voorwaarden op te nemen bij het verstrekken van subsidies en opdrachten of aanbestedingen.

Het is raadzaam om een (interne) uitvoeringsorganisatie in te richten op het gebied van sociaal ondernemen. Hier komen alle socialreturnverplichtingen en sociale activiteiten bij elkaar. Door een centraal punt in de organisatie worden onder andere de strategische doelen eerder behaald. Bovendien bespaart de organisatie op kosten en capaciteit.

De rollen van een centraal punt in uw organisatie op een rij:

- Strategische positionering
Door vanuit verschillende invalshoeken naar de mogelijkheden voor SROI te kijken, ontstaan er vaak meer kansen en zijn er meer doelen te behalen. Denk aan externe positionering, MVO, marketingdoelen, communicatie of aandeelhouderschap.
- Beleid en innovatie
In combinatie met het anders kijken naar de inrichting van het werk kunnen beleidsvorming en innovatie leiden tot economische en sociale opbrengsten.
- Advisering
Veelal zijn meerdere mensen bezig met het uitvoeren van SROI zonder er al te veel kennis van te hebben. Dan is het prettig om een deskundig iemand vanuit een centraal punt in de organisatie te kunnen raadplegen.
- Matching via Werkgevers Servicepunten (WSP) en regionale werkbedrijven
Het creëren van de werkplek is één aspect, het invullen ervan is het tweede. De ervaring leert dat het matchingsproces geen kwestie is van een druk op de knop. Verbinden van vraag en aanbod is een intensief traject.
- Monitoring
Zeker binnen grotere organisaties wordt het wiel nog wel eens meerdere malen uitgevonden. Dat kan voorkomen worden als het centrale punt hierover monitort, meedenkt en adviseert.

- Arbeidspools

Als alle informatie over de inzet van mensen met een arbeidsbeperking en het beschikbare werk bij elkaar komt, is er eerder zicht op de werkzaamheden van beperkte of projectmatige, tijdelijke omvang. Het verzamelen van verschillende werkzaamheden kan leiden tot het maken van combinatiebanen of een arbeidspool waarbinnen de verschillende werkzaamheden worden uitgevoerd.

- Advisering bij inkoopvoorbereiding

Welke vorm van SROI past het beste bij een aanbesteding? Wat past het beste bij de bedrijfsdoelstellingen en hoe gebruikt u daarvoor een aanbesteding? Door alle kennis en ervaringen daarover aan te wenden, voorkomt u langdurige aanbestedingstrajecten en verkleint u de risico's op fouten of het missen van kansen.

- Specificatie van de sociale voorwaarden

Werken met de doelgroep vraagt om expertise over belasting en belastbaarheid, begeleiding, aanpassen van de werkplek, voorbereidingen, veiligheidseisen, etc.

- Ondersteuning bij selectie

De ervaring leert dat het kunnen matchen op (gecreëerde) werkplekken om specialistische kennis (van de doelgroep) vraagt. Het juist in kunnen schatten van de match in termen van passende taken, afgestemd op de juiste belastbaarheid, is voor de duurzaamheid van de match essentieel.

- Ondersteuning bij het contracteren en sluiten van convenanten

Juridische kennis is onontbeerlijk binnen het centrale punt. Het inzicht in de verschillende wetgevingen en het kunnen combineren van deze kennis is voorwaardelijk voor het verantwoord afsluiten van overeenkomsten met derden.

- Ondersteuning bij daadwerkelijke implementatie van sociale voorwaarden

Met name de implementatie naar de werkvloer vraagt om ondersteuning met kennis van zaken.

- Monitoring van de uitvoering en prestatieafspraken

Vanuit het centrale punt kunnen alle afspraken gemonitord worden. En al tijdens de werving en selectie van kandidaten kunnen afspraken zo nodig worden bijgesteld.

- Aftekenen of boete

Als is voldaan aan de afspraken, is het een kwestie van leren waarom het zo goed is gegaan en kan de verplichting met de nodige complimenten aan het adres van de leverancier afgetekend worden. Bij gebreken is voor het uitdelen van een boete een advies nog altijd een eerste inzet. Maar bij ongehoorzaamheid kan tot het geven van een boete overgegaan worden, mits dit is opgenomen in de condities en voorwaarden van de opdracht.

Europees aanbesteden en SROI

Opdrachtgevers kunnen op verschillende manieren te maken krijgen met social return. In dit hoofdstuk leest u over de Europese richtlijnen en de opties die werkgevers daarbij hebben.

6.1

Verschillende verplichtingen tot social return

Social return kan op verschillende manieren aan een opdracht gekoppeld worden. Enkele verplichtingen:

- De invulling van de socialreturnverplichting mag zowel binnen als buiten de aanbestede opdracht plaatsvinden. Als de invulling van social return deels plaatsvindt buiten de opdracht dan dient hier wel sprake te zijn van ondersteunende diensten en werkzaamheden ten opzichte van de opdracht.
- De invulling van de socialreturnverplichting wordt gerealiseerd binnen de periode van de opdracht. Het moet namelijk mogelijk zijn om de opdracht direct na afronding van de werkzaamheden definitief af te rekenen en daarvoor is het nodig dat beoordeeld kan worden in welke mate de socialreturnverplichting is gerealiseerd.
- Er kan van een vaste periode worden afgeweken in het kader van duurzame plaatsing van een kandidaat. Als een opdrachtnemer na de opdracht kan aantonen dat de plaatsing zal voortduren, mag de eerste projectperiode worden meegerekend voor de invulling van de socialreturnverplichting. Dit gebeurt altijd in overleg met het socialreturnteam van de opdrachtgever.

6.2

Social return in aanbestedingen: de relevante begrippen

Social return wordt regelmatig toegepast bij aanbestedingen, zeker in het geval van aanbestedingen bij gemeentelijke overheden, provincies, waterschappen en in toenemende mate bij grote bedrijven. Enkele begrippen zijn hierbij zeer relevant. Ze worden hieronder genoemd en toegelicht.

6.2.1

Doelgroep

Er zijn vier groepen die tot de doelgroep van de Wet banenafpraak behoren:

- mensen die onder de Participatiewet vallen en die geen wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen;
- mensen met een Wsw-indicatie;
- Wajongers met arbeidsvermogen;
- mensen met een zogenoemde Wiw- of ID-baan.

6.2.2

Quotumheffing

Alleen als werkgevers de aantallen banen uit de banenafpraak niet realiseren, kan er een quotumheffing komen. Als de werkgevers de afgesproken aantallen banen elk jaar realiseren, blijft de banenafpraak gelden en blijft de quotum-

heffing achterwege. Alleen werkgevers met 25 werknemers of meer krijgen met een mogelijke quotumheffing te maken.

6.2.3

Aanbestedingen

Voor aanbestedingen gelden Europese en nationale regels. Deze 'spelregels' zijn opgesteld om het vrij verkeer van goederen, diensten en kapitaal tussen EU-lidstaten te bevorderen en een optimale marktwerking te bereiken. Met welke regelgeving moet een aanbestedende dienst of een sectorbedrijf rekening houden? Het gaat erom op transparante wijze optimaal invulling te geven aan de inkoopbehoefte van uw organisatie. Door aanbieders te laten concurreren, vergroot u de kans dat u de beste aanbidding uit de markt krijgt. Dat betekent: waar voor het geld van de belastingbetaler.

6.2.4

Aanbestedingswet 2012

De Aanbestedingswet 2012 geldt in beginsel voor alle aanbestedingen door (semi-)publieke instellingen in Nederland. Met deze wet geeft Nederland invulling aan de Europese aanbestedingsrichtlijnen 2014/23/EU (voor concessie), 2014/24/EU (voor reguliere aanbestedingen) en 2014/25/EU (voor opdrachten in speciale sectoren: water, energie, vervoer en post). De Aanbestedingswet 2012/2016 bevat zowel regels voor aanbestedingen boven de Europese drempelbedragen, als daaronder.

De Europese Richtlijnen zijn niet van toepassing wanneer de aanbesteding de Europese drempels niet overschrijdt en wanneer er geen sprake is van duidelijk grensoverschrijdend belang.

6.2.5

Gids Proportionaliteit

Bij aanbesteding moeten aanbestedende diensten en speciale sectorbedrijven het beginsel van proportionaliteit in acht nemen. Dat wil zeggen dat de keuzes die een aanbestedende dienst maakt en de eisen en voorwaarden die hij stelt bij een aanbesteding, in redelijke verhouding moeten staan tot de aard en omvang van de aan te besteden opdracht. De Gids Proportionaliteit geeft hieraan invulling.

In de Algemene Maatregel van Bestuur bij de Aanbestedingswet (het Aanbestedingsbesluit) is de Gids Proportionaliteit als verplicht te volgen richtsnoer aangewezen. Het gebruik geldt voor zowel Europese aanbestedingen als nationale aanbestedingen en meervoudig onderhandse procedures. Het uitgangspunt bij de voorschriften die zijn opgenomen in de Gids Proportionaliteit is: comply or explain (pas toe of leg uit). Dit betekent dat, hoewel de voorschriften uit de Gids Proportionaliteit in beginsel verplicht dienen te worden gevolgd, aanbestedende diensten en speciale sectorbedrijven hiervan mogen afwijken als ze dit gemotiveerd toelichten in de aanbestedingsstukken.

6.3

Soorten aanbestedingen

Als opdrachtgever heeft u de keuze uit verschillende soorten aanbestedingsprocedures:

- nationale procedures;
- raamovereenkomsten;
- Europese standaardprocedures;
- niet-openbare procedures;
- openbare procedures;
- bijzondere procedures.

In de bijlage (7.7) vindt u een uitgebreidere beschrijving van deze procedures.

6.3.1

Keuze procedure

De Aanbestedingswet 2012 bepaalt dat u als aanbestedende dienst of speciale-sectorbedrijf op objectieve gronden moet kiezen welk type aanbestedingsprocedure u toepast en welke ondernemers u toelaat tot de procedure. U moet de keuze voor een bijzondere procedure op verzoek van een ondernemer ook schriftelijk kunnen motiveren.

Het is belangrijk om te weten in welke situaties u gebruik mag maken van een specifieke procedure. De specifieke procedures bieden mogelijkheden die de 'gewone' openbare en de niet-openbare procedure niet kennen. In sommige gevallen moet u motiveren waarom u een bepaalde procedure gebruikt, in andere gevallen is dat niet verplicht.

PIANOo, het Expertisecentrum Aanbesteden van het ministerie van Economische Zaken, adviseert om in het aanbestedingsdocument en uw eigen dossier goed te documenteren welke (specifieke) omstandigheden het gebruik van de gekozen procedure rechtvaardigen. Achteraf kunnen hierover vragen komen van de Europese Commissie, de rechter, bedrijven of uw accountant.

6.3.2

Sociale en andere specifieke diensten

Voor zogenoemde sociale en andere specifieke diensten geldt een vereenvoudigde procedure, gezien de beperkte grensoverschrijdende dimensie van deze diensten. Te denken valt aan diensten op het gebied van onderwijs, gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening, administratiediensten voor onderwijs en enkele juridisch diensten. In bijlage XIV van Richtlijn 2014/24/EU staat een opsomming van diensten waarvoor een vereenvoudigde procedure geldt.

6.3.3

Social return en opdrachten voorbehouden aan sociale werkvoorzieningen

In artikel 2.82 van de Aanbestedingswet is bepaald dat publieke opdrachtgevers de deelneming aan procedures voor overheidsopdrachten kunnen gunnen aan sociale werkplaatsen. Door gebruik te maken van deze regeling kunnen opdrachtgevers opdrachten en werkzaamheden die zich lenen voor

uitvoering door de sociale doelgroepen gericht uitzetten. Bij Europese en nationale aanbestedingen betekent dit dat de opdracht wordt uitgezet bij alle bedrijven die onder de noemer sociale werkvoorziening vallen, dus niet enkel bij regionale sw-bedrijven.

6.3.4

Social return in aanbestedingen

Eisen en gunningscriteria bepalen tijdens een aanbestedingsprocedure of een aanbieding voor gunning in aanmerking komt. Op grond van de Europese Richtlijnen, Aanbestedingswet en Gids Proportionaliteit kan social return worden toegepast als:

- bijzondere uitvoeringsvoorwaarde of contractseis; of
- als gunningscriterium die door middel van de emvi-methode gewaardeerd kan worden.

Bij social return als bijzondere uitvoeringsvoorwaarde of contractseis zal de opdrachtnemer doorgaans vijf procent van de opdrachtwaarde inzetten voor sociale doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Een ander percentage is ook mogelijk, mits proportioneel en afhankelijk van de hoeveelheid arbeid ten opzichte van kapitaal en materiaal dat ingezet wordt op een opdracht. Vaak wordt bij het bepalen van het percentage de regel aangehouden, dat bij opdrachten met minder dan dertig procent arbeid (en meer dan zeventig procent materieel- en materiaalkosten) twee procent social return van de opdrachtwaarde proportioneel wordt geacht. In sommige gevallen wordt social return direct gerelateerd aan de arbeidskosten in de opdracht. De gangbare voorwaarde daarbij is dat tien procent van de arbeidskosten moet worden ingezet als social return. In alle gevallen stelt de opdrachtgever de randvoorwaarden binnen de aanbesteding. De opgave moet worden uitgevoerd binnen de contracttermijn, inclusief eventuele onderhoudstermijn.

De opdrachtnemer gaat bij inschrijving akkoord met de bijzondere uitvoeringsvoorwaarden. De concrete inzet wordt na gunning binnen de kaders van de aanbesteding tussen partijen vastgesteld. Deze aanpak zorgt ervoor dat afspraken dynamisch blijven en partijen kunnen inspelen op ontwikkelingen gedurende de looptijd van het contract.

Bij deze methode kan de doelgroep breed worden ingezet. Niet alleen kunnen mensen met een arbeidsbeperking geplaatst worden, maar er bestaan ook mogelijkheden om te werken aan competenties via opleiding, training, stage- of meeloop-trajecten, etc. Dat kan binnen de organisatie van de opdrachtnemer, maar ook elders in de keten; er kunnen koppelingen worden gelegd met andere (regionale) organisaties of specifieke doelgroepen. De opdrachtnemer krijgt de mogelijkheid om zijn eigen (duurzame) invulling van social return in te brengen.

Social return als gunningscriterium is aan strikte voorwaarden gebonden omdat een gunningscriterium voldoende verband moet houden met het voorwerp van de opdracht. De invulling is beperkt tot de opdracht zelf, waarbij er sprake moet zijn van passende werkzaamheden voor de doelgroep. Als social return als gunningscriterium wordt ingezet, wordt in de aanbesteding bijvoorbeeld een plan van aanpak van de opdrachtnemer gevraagd. Het plan van aanpak wordt kwalitatief beoordeeld, op de wijze waarop de doelstellingen voor social return

worden ingevuld. Ook wordt het plan kwantitatief beoordeeld, op de te realiseren hoeveelheid social return.

Het hanteren van social return als gunningscriterium is goed toe te passen bij opdrachten met een hoge arbeidscomponent, wanneer de markt ervaring heeft met social return en social return als wederzijdse kans wordt gezien.

Let op: de uitzondering voor zogenoemde sociale en andere specifieke diensten in de Aanbestedingswet bestaat sinds 18 april 2016 niet meer. Voor sociale en andere specifieke diensten gebruikt u vanaf die datum de vereenvoudigde procedure voor sociale en andere specifieke diensten.

6.4

PSO en aanbestedingen

Het PSO-keurmerk zelf mag niet verplicht worden voorgeschreven bij een Europese aanbesteding, maar de onderliggende (sociale) overwegingen eventueel wel. Deze moeten dan wel verband houden met het voorwerp van de opdracht en ook met de uitvoering van deze opdracht. Er is dus ruimte voor PSO bij een Europese aanbesteding, maar alleen als dit aangegeven is als social return. Veel gemeenten hebben de PSO opgenomen als alternatieve invulmogelijkheid van de socialreturnverplichting. De opdrachtnemer kan dan kiezen tussen het invullen van de social return op de 1.0- of 2.0-wijze met de daarbij behorende doelgroep óf een PSO-certificaat overleggen op de gewenste trede (meestal trede twee) die gedurende de gehele opdracht geldig is.

Ook mag het PSO-keurmerk bij een aanbesteding gebruikt worden als:

- contractvoorwaarde bij onderhandse gunning;
- selectiecriterium voor plaatsing op de shortlist van een aanbestedende dienst;
- subgunningscriterium van het emvi-criterium bij een onderhandse aanbesteding.

Zoals eerder is toegelicht, zal het meenemen van sociale voorwaarden (zoals de PSO) in een aanbesteding moeten voldoen aan het beginsel van proportionaliteit.

Bij het beoordelen van proportionaliteit spelen ook de aard en omvang van de opdracht een rol. Dit betekent natuurlijk niet dat voor kleine opdrachten geen sociale voorwaarden gesteld mogen worden.

Als uit bijvoorbeeld marktonderzoek blijkt dat een brede range van bedrijven voldoet aan bepaalde criteria, dan kunnen deze criteria als eis opgenomen worden. Gaat het om vernieuwingen op de markt waaraan slechts een beperkt aantal ondernemingen kan voldoen, dan kunnen ze beter als een van de subcriteria binnen het emvi-gunningscriterium worden opgenomen. Het opnemen van technische specificaties en eisen waaraan slechts een zeer beperkt deel van de markt voldoet en daardoor daadwerkelijke mededinging niet langer gewaarborgd is, is niet alleen disproportioneel, maar ook onverstandig. Bij een aanbesteding mag het PSO-keurmerk niet verplicht worden voorge-

schreven. Het PSO kan wel worden gebruikt als bewijs voor de vijfprocent-regeling. Een alternatief kan zijn om de voorwaarden naast elkaar te stellen, dus dat ofwel moet worden voldaan aan een socialreturneis van vijf procent ofwel dat de ondernemer de beschikking heeft over een PSO-keurmerk (minimaal trede twee). Dit dient dan wel in de aanbestedingsstukken te zijn vastgelegd.

Daarnaast dient rekening gehouden te worden met de banenafsprak uit het Sociaal Akkoord en de Quotumwet. Als bij aanbestedingen de inzet van arbeidsgehandicapten moet worden toegerekend aan de aanbestedende dienst, dient de eis verband te houden met de aanbestede opdracht. Artikel 38g, lid 4 zegt daarover het volgende:

Bij AMVB worden categorieën arbeidsbeperkten die aan de werkgever ter beschikking zijn gesteld om voor hem onder zijn toezicht en leiding arbeid te verrichten aangewezen, die (via regels AMVB) worden beschouwd als werknemers en arbeidsbeperkten waarop het derde lid van toepassing is. Deze categorieën arbeidsbeperkten worden niet geacht in dienstbetrekking te staan tot de werkgever die deze arbeidsbeperkten ter beschikking heeft gesteld.

Om dit artikel goed te verwerken in een uitvraag aan en samenwerking met de dienstverleners is een voorbeeldtekst opgenomen in de bijlage (7.4). Deze tekst kan overigens niet letterlijk worden overgenomen in nieuwe situaties en moet ten alle tijden juridisch getoetst worden.

Let op: aan alle hierboven genoemde teksten kunnen geen rechten ontleend worden.

‘Het gaat aan de ene kant om het splitsen van werkzaamheden.

Daarnaast zetten we een nieuwe activiteit op waar mensen uit de doelgroep aan de slag kunnen. Het is een win-win: we scheppen banen voor de doelgroep én economische waarde.’

Willy Hamstra, projectleider P&O bij Area Reiniging

Bijlage

Er is steeds meer kennis beschikbaar over SROI in aanbestedingen. In deze bijlage vindt u een overzicht van de belangrijkste publicaties en richtlijnen.

7.1

Meer informatie

De invulling van social return blijkt succesvoller als er van tevoren is nagedacht over de mogelijkheden bij een specifieke aanbesteding. Betrek daarom adviseurs die social return begeleiden en/of sociale doelgroepen plaatsen bij de aanbesteding en contractvorming.

Adviseur (Europees) aanbestedingsrecht

Gijs Verberne
Van Doorne
020 6789585
06 22378525
verberne@vandoorne.com

Adviseur PSO

Yuri Starrenburg
PSO-Nederland
06 47322970
yuri@pso-nederland.nl

Adviseur en projectleider invulling SROI

Raymond Sweers
Locus Netwerk
06 46962157
raymond@locusnetwerk.nl

7.2

Handreikingen en voorbeelddocumenten

PIANOo, het Expertisecentrum Aanbesteden van het ministerie van Economische Zaken, biedt informatie, advies, instrumenten en praktische tips aan iedereen die zich in de publieke sector bezighoudt met het inkopen en aanbesteden van werk, leveringen en diensten. Op www.pianoo.nl staan diverse handreikingen en voorbeelddocumenten op het gebied van social return, zoals:

- de handleiding social return bij inkoop door gemeenten (bron: BESO);
- veelgestelde vragen bij social return bij het Rijk (bron: het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties);
- de handleiding social return voor opdrachtnemers in de bouw en infra (bron: Technisch Bureau Bouwnijverheid);
- de handleiding social return bij het Rijk (bron: Rijksoverheid);
- de leidraad social return in de gemeente Amsterdam (bron: gemeente Amsterdam);

- het eindrapport over sociaal aanbesteden in het groen (bron: branchevereniging VHG);
- de gids voor de inachtneming van sociale overwegingen bij overheidsopdrachten (bron: Europese Commissie);
- de factsheet over sociale aspecten bij aanbesteden (bron: Europa Decentraal);
- de module sociale return uit het aanbestedingsrecht (bron: Kluwer).

Andere nuttige websites zijn:

- www.pso-nederland.nl
- www.locusnetwerk.nl
- www.cobrii.nl
- www.nvrd.nl/sociaal-domein/cases, met onder meer het position paper Kansen in het verbinden van het sociale en fysieke domein.

7.3

Voorbeeldformat uitvoeringsvoorwaarden bij inkoop en richtlijn social return van de gemeente Eindhoven

Gemeenten kunnen bij het verlenen van opdrachten sociale voorwaarden stellen in de vorm van social return. Op het moment dat de gemeente Eindhoven een opdracht geeft aan een opdrachtnemer, wordt er een tegenprestatie gevraagd in de vorm van het bieden van werkgelegenheid en/of opleiding voor inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. Op deze manier krijgen ook deze inwoners de kans om hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren. Gezien het belang van werk en de verantwoordelijkheid van gemeenten, worden bedrijven en instellingen op diverse manieren gestimuleerd om inwoners met een kwetsbare arbeidsmarktpositie aan werk(ervaring) te helpen. Met de komst van de Participatiewet worden werkgevers ook in toenemende mate geconfronteerd met de verplichting om banen beschikbaar te stellen voor deze doelgroep. Het stellen van sociale voorwaarden bij het verlenen van opdrachten is hier een voorbeeld van.

7.3.1

Artikelen

In de richtlijn social return van de gemeente Eindhoven zijn verschillende artikelen opgenomen, die hieronder op hoofdlijnen worden weergegeven.

1. De opdrachtnemer aan wie een opdracht wordt verstrekt is verplicht om een deel (over het algemeen een percentage) van de totale opdrachtsom exclusief btw te besteden aan de invulling van social return. Dit kan door (bij voorkeur langdurig) mensen in te zetten die een afstand hebben tot de arbeidsmarkt. Deze verplichting geldt voor organisaties met meer dan vijf medewerkers in loondienst. De opdrachtnemer is verplicht bij arbeidsintensieve opdrachten (opdrachten met een arbeidsdeel van minstens dertig procent van de totale opdrachtsom) minimaal vijf procent van de opdrachtsom te besteden aan de invulling van de socialreturnvoorwaarde. Wanneer de opdracht arbeidsextensief is, namelijk wanneer de loonsom minder is dan dertig procent van de totale opdrachtsom, wordt twee procent van de opdrachtsom opgenomen in het bestek als invulling van de socialreturnvoorwaarde.

2. Aan de socialreturnverplichting kan ook invulling worden gegeven via het keurmerk PSO. PSO staat voor Prestatieladder Socialer Ondernemen, een wetenschappelijk onderbouwd meetinstrument en keurmerk van TNO en Stichting PSO Nederland. Een vergelijkbaar systeem wordt voor (buitenlandse) bedrijven geaccepteerd indien de vergelijkbaarheid aangetoond kan worden. Op het moment dat een bedrijf of instelling in het bezit is van een geldige PSO-certificering (trede twee) voldoet het aantoonbaar aan de hierboven omschreven socialreturnverplichting.

3. De invulling van de socialreturnverplichting mag zowel binnen als buiten de aanbestede opdracht plaatsvinden. Indien de invulling van social return deels plaatsvindt buiten de opdracht, dient er sprake te zijn van ondersteunende diensten en werkzaamheden ten opzichte van de opdracht.

4. De invulling van de socialreturnverplichting wordt gerealiseerd binnen de periode van de opdracht. Het moet namelijk mogelijk zijn om de opdracht direct na afronding van de werkzaamheden definitief af te rekenen en daarvoor is het nodig dat beoordeeld kan worden in welke mate de socialreturnverplichting is gerealiseerd.

5. Van de hierboven genoemde periode kan worden afgeweken in het kader van duurzame plaatsing van een kandidaat. Indien de opdrachtnemer bij het verstrijken van de opdracht kan aantonen dat de plaatsing zal voortduren na deze periode, mag deze periode worden meegerekend voor de invulling van de socialreturnverplichting. Dit gebeurt altijd in overleg met het socialreturnteam.

6. Social return kan op hoofdlijnen op de volgende manieren worden ingevuld door de opdrachtnemer:

- mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (kandidaten), zoals omschreven in artikel 7, worden betrokken bij de (ondersteunende) werkzaamheden;
- diensten zoals groenonderhoud, schoonmaak en post worden afgenomen van sw-bedrijven, of werkzaamheden worden uitbesteed aan sw-bedrijven;
- de opdrachtnemer mag gebruikmaken van een onderaannemer bij het voldoen aan deze socialreturnbepaling, maar blijft ook dan verantwoordelijk voor de toepassing van social return. Hierbij dient wel aantoonbaar te worden gemaakt dat er een directe relatie met de opdracht bestaat;
- een organisatie is aantoonbaar in het bezit van een geldig certificaat van de Prestatieladder Socialer Ondernemen (trede twee).

7. De kandidaten uit de regelingen in onderstaande tabel tellen mee als invulling voor social return. In de kolommen worden respectievelijk de omschrijving en de bijbehorende criteria vermeld. In de tabel wordt uitgegaan van het moment van instroom bij de opdrachtnemer.

Kandidaten social return

Regeling	Regeling	Criteria
PW/WWB/ IOAW/IOAZ	Personen die vóór instroom bij de opdrachtnemer een uitkering van de gemeente op grond van de Wwb en per 1 januari 2015 Participatiewet (PW), IOAW of IOAZ ontvingen.	Bijstandsgerechtigden kunnen één maand bij de opdrachtnemer worden ingezet met behoud van uitkering. Na die periode moet de opdrachtnemer de kandidaat – bij gebleken geschiktheid – een dienstverband aanbieden voor minimaal zes maanden. Na ondertekening van de arbeidsovereenkomst telt de kandidaat mee voor de socialreturnscore.
WAO/WIA/ WAZ/ Wajong	Personen tellen mee op grond van een claimbeoordeling volledig arbeidsongeschikt of gedeeltelijk arbeidsongeschikt verklaard (minimaal 35 procent), op basis van een jonggehandicapte status of op grond van een arbeidsongeschiktheids-verzekering (AOV) van een private verzekeraar arbeidsongeschikt zijn verklaard.	Voor de kandidaten met een WAO-, WIA-, WAZ- of Wajong-uitkering, dient de opdrachtgever een dienstverband voor minimaal zes maanden aan te bieden. Na ondertekening van de arbeidsovereenkomst telt de kandidaat mee voor de socialreturnscore.
Wsw	Personen tellen mee op grond van indicatiebeschikking SW.	De invulling van deze plaatsen kan onder andere via een detacheringsconstructie.
WW	Personen met als uitgangspositie een WW-uitkering tellen pas mee als ze vóór instroom een jaar of langer een WW-uitkering ontvingen. Als een persoon tijdens zijn recht op een WW-uitkering weer aan het werk gaat en binnen 26 weken opnieuw werkloos wordt, loopt de oude uitkering weer verder.	Voor kandidaten met een WW-uitkering dient de opdrachtgever een dienstverband voor minimaal zes maanden aan te bieden. Na ondertekening van de arbeidsovereenkomst telt de kandidaat mee voor de socialreturnscore.

7.4

Voorbeeld voor een aanbestedingstekst voor de hybride vorm

Let op: deze tekst kan niet letterlijk overgenomen worden. Toepassen en/of bewerking van deze tekst is op eigen risico. Aan de tekst kunnen geen rechten ontleend worden.

7.4.1

Maatschappelijk verantwoord werkgeverschap

In het Sociaal Akkoord hebben het huidige kabinet en sociale partners afgesproken dat werkgevers extra banen wensen te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Door middel van het project [invullen] wil bedrijf [invullen] invulling geven aan deze doelstelling en actief bijdragen aan het behalen van de banenafpraak. Ten aanzien van de catering vereisen wij dat de opdrachtnemer door middel van detachering bij de opdrachtgever een of meer arbeidsbeperkten (als bedoeld in artikel 38b van de Wet banenafpraak en Quotumwet arbeidsgehandicapten), en wel ten minste 25,5 uur per week, aan bedrijf [invullen] ter beschikking stelt om voor haar onder bedrijf [invullen] toezicht en leiding arbeid te verrichten bij uitvoering van de catering. Deze gedetacheerde arbeidsbeperkte(n) worden op grond van artikel 38g lid 4 van voornoemde wet niet geacht in dienstbetrekking te staan tot de werkgever die deze arbeidsbeperkte(n) ter beschikking heeft gesteld.

De verantwoordelijkheid tot aannemen en helpen begeleiden [bij de uitvoering van de opdracht] / [terzake] ligt volledig bij de opdrachtnemer. De opdrachtgever stelt als eis dat de inzet aansluit bij het cateringconcept, de uit te voeren taken en de organisatie. Voor de opdrachtgever is het essentieel dat er invulling wordt gegeven aan bovenstaande doelstelling en deze zoekt hiervoor graag de samenwerking met de opdrachtnemer.

Indien voor het aangaan van een overeenkomst tussen opdrachtnemer en opdrachtgever bij of krachtens algemene maatregelen van bestuur wijzigingen plaatsvinden, kan dit tot aanpassing van deze bestek tekst leiden. Indien bij of krachtens maatregelen van bestuur wijzigingen over de Quotumwet van kracht worden dan zullen opdrachtnemer en opdrachtgever de mogelijke gevolgen hiervan bespreken, waarna de overeenkomst aangepast zal kunnen worden.

7.4.2

Sanctie bij in gebreke zijn

Als er geen of minder dan het gestelde minimumuren (per week) aan arbeidsbeperkte(n) bij bedrijf [invullen] worden gedetacheerd, dan legt het bedrijf een financiële sanctie op aan opdrachtnemer die via de opdracht tot verrichten van de werkzaamheden mag worden verrekend. Verrekend wordt het dubbele aantal aan te weinig gedetacheerde uren ten opzichte van de minimumeis (dan wel ten opzichte van het meerdere aantal uren dat door opdrachtnemer bij zijn inschrijving is toegezegd). Tevens geldt dan dat daarenboven als sanctie een geldsom kan worden opgelegd gelijk aan:

- óf de door het bedrijf [invullen] geschatte dan wel voor het bedrijf [invullen] kenbare daadwerkelijke bruto salariskosten (inclusief de detachering fee) van de betreffende arbeidsbeperkte(n), indien de detachering rechtstreeks door de opdrachtnemer als werkgever plaatsvindt/zou plaatsvinden;
- óf de door het bedrijf [invullen] geschatte dan wel voor het bedrijf [invullen] kenbare daadwerkelijke volledige inleenvergoeding van de betreffende arbeids-

beperkte(n), indien de detachering rechtstreeks door een sw-bedrijf of andere intermediair als werkgever plaatsvindt of zou plaatsvinden.

De opdrachtnemer dient op eerste verzoek aan het bedrijf [invullen] de betreffende personeelskosten, compensatie van verminderde loonwaarde, inzet van andere regelingen en subsidies en inleenvergoedingen van de hierboven genoemde medewerker met een arbeidsbeperking te verstrekken.

7.5

Wat is PSO?

De Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO) is een landelijk meetinstrument en keurmerk dat de mate van socialer ondernemen objectief zichtbaar maakt. De PSO is in samenwerking met TNO, PSO-Nederland en de markt ontwikkeld, volgens de nieuwste wetenschappelijke inzichten. De PSO is inmiddels uitgegroeid tot een landelijke norm voor socialer ondernemen. Het doel van PSO is om een maatschappelijk probleem op te lossen door socialer te ondernemen. Dat wil zeggen meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam en op een kwalitatief goede wijze aan werk helpen bij reguliere organisaties. Socialer inkopen draagt hieraan ook bij. De PSO stimuleert (meer) organisaties om aantoonbaar te starten met sociaal ondernemerschap – en hierin verder te groeien.

Er zijn veel voordelen van werken met PSO.

- PSO-gecertificeerde organisaties dragen aantoonbaar bij aan een betere maatschappij.
- De PSO geeft ook handvatten aan organisaties die willen starten met socialer ondernemen en/of hierin willen groeien.
- Het PSO-keurmerk vergroot de zichtbaarheid van uw sociale profiel. Uw organisatie wordt (h)erkend door stakeholders zoals overheden, vakorganisaties, opdrachtgevers, leveranciers, investeerders en klanten.
- De PSO stimuleert het verkrijgen van meer opdrachten. Door de ketenstimulering ontstaat er een nieuwe markt van PSO-gecertificeerde organisaties die meer samenwerken. De vraag naar PSO-gecertificeerde organisaties groeit doordat PSO-gecertificeerde organisaties worden gestimuleerd om samen te werken met andere PSO-gecertificeerde organisaties. Deze organisaties brengen daarmee de ketenstimulering op gang.
- De vraag naar PSO-certificering door overheden groeit doordat zij de PSO toepassen als (alternatief) instrument bij social return. Dit kent veel voordelen voor opdrachtgever en opdrachtnemer.
- De PSO stimuleert anderen om u heen om ook transparantie te creëren in het sociaal ondernemen, door objectief te meten wat een organisatie daadwerkelijk doet op dit gebied.
- U mag het PSO-logo gebruiken op al uw producten en communicatiemiddelen. Daarmee laadt het PSO-keurmerk uw organisatie of merk.
- Het PSO-keurmerk levert nieuwsaarde, publiciteit en zichtbaarheid bij het werven van personeel.
- U kunt zelf ook het PSO-keurmerk vragen aan uw onderaannemers of partners om te groeien op de prestatieladder.

PSO wordt regelmatig gevraagd bij overheidsopdrachten.

- De PSO stimuleert een meer eenduidige toepassing van social return, het is immers een landelijk instrument. Door de PSO vaker toe te passen bij (overheids)opdrachten, ontstaat er meer uniformiteit bij de invulling van social return voor opdrachtnemers.
- Opdrachtgevers die zelf PSO-gecertificeerd zijn, willen ook groeien op de prestatieladder en gaan opzoek naar PSO-gecertificeerde organisaties om mee samen te werken.
- PSO-gecertificeerde organisaties (opdrachtnemers) worden met de PSO beloond voor wat zij al doen op het gebied van sociaal ondernemen en social return. Daarnaast worden ze gestimuleerd om dit te blijven doen, op een goede wijze.
- De kosten rond social return voor opdrachtnemer en opdrachtgever kunnen lager uitvallen naarmate meer overheden en organisaties met de PSO gaan werken binnen de kaders van social return. De administratieve last om de invulling van de socialreturnverplichting in kaart te brengen of te monitoren, kan door acceptatie van de PSO verminderd worden.
- Doordat de PSO een organisatie stimuleert om duurzaam in mensen te investeren, is de kans groot dat personen uit de PSO-doelgroep die aan het werk zijn op overheidsopdrachten een positieve ontwikkeling doormaken en een doorlopende leerlijn ervaren.

PSO-gecertificeerde organisaties worden gestimuleerd om het PSO-keurmerk ook zelf actief uit te vragen aan hun eigen contract- en samenwerkingspartners. Dit wordt ook wel ketenstimulering genoemd. Dit leidt tot meer bedrijvigheid en dat stimuleert weer de werkgelegenheid (voor kwetsbare groepen). Door in te kopen bij andere PSO-gecertificeerde organisaties of sw-bedrijven groeit uw organisatie ook op de prestatieladder. PSO-gecertificeerde organisaties kunt u vinden in het overzicht op de website van PSO Nederland.

Sociaal ondernemen wordt steeds meer de standaard mede dankzij PSO.

- PSO-gecertificeerde organisaties worden gestimuleerd om het PSO-keurmerk uit te vragen aan hun eigen contractpartners en brengen daarmee de ketenstimulering op gang.
- PSO-gecertificeerde organisaties zijn in de meeste gevallen niet aanbestedingsplichtig en kunnen daardoor eenvoudig samenwerkingspartners selecteren op een PSO-keurmerk. Op deze wijze wordt de keten ook gestimuleerd om socialer te ondernemen.
- Vanuit PSO ontstaat een uitgebreid netwerk van organisaties die socialer ondernemen en elkaar daarin (verder) stimuleren.

7.6

Verschillende soorten aanbestedingen en procedures

Als opdrachtgever heeft u de keuze uit verschillende soorten aanbestedingsprocedures. Deze staan hieronder toegelicht.

7.6.1

Nationale procedures

Bedraagt de geraamde waarde van uw opdracht minder dan de Europese

drempelwaarden, dan zijn Europese procedures niet verplicht. De Aanbestedingswet kent specifieke regels voor opdrachten onder de drempel. In de wet zijn de beginselen en uitgangspunten bij (Europese) procedures met voorafgaande aankondiging en bij meervoudig en enkelvoudig onderhandse procedures opgenomen. Zo bent u als aanbestedende dienst of speciale-sectorbedrijf verplicht om op objectieve gronden te kiezen welk type aanbestedingsprocedure u toepast en welke ondernemers u toelaat tot de procedure. Ook als u kiest voor een enkelvoudige of meervoudige onderhandse procedure, moet u die keuze op verzoek van een ondernemer schriftelijk kunnen motiveren.

Verder zijn administratieve voorschriften bij aanbestedingen opgenomen, zoals voorschriften voor het elektronische systeem van aanbesteden (TenderNed) en het beperken van administratieve lasten. Het gebruik van het Aanbestedingsreglement Werken 2016 (ARW 2016) is verplicht gesteld voor het aanbesteden van werken onder de Europese drempelwaarden.

Als u niet verplicht bent een Europese procedure toe te passen, kunt u een nationale procedure met voorafgaande bekendmaking of een (meervoudige) onderhandse procedure volgen. Vaak bepalen inkooprichtlijnen van uw organisatie wanneer (onder welke grensbedragen) u van welke procedure gebruik kunt maken. Ook dient u rekening te houden met de voorschriften van de Gids Proportionaliteit.

Er bestaan vier soorten nationale procedures:

- enkelvoudige onderhandse procedures;
- meervoudige onderhandse procedures;
- nationale openbare procedures;
- nationale niet-openbare procedure.

Bij een onderhandse procedure of een procedure met aankondiging op nationaal niveau kunt u kortere termijnen hanteren dan de verplichte Europese minimumtermijnen. De termijnen moeten wel redelijk zijn. Wat redelijk is, hangt af van de specifieke kenmerken van de opdracht. De complexiteit van de opdracht bepaalt hoeveel tijd een inschrijver nodig heeft om een inschrijving te voltooien. De Europese minimumtermijnen gelden in ieder geval als redelijk.

Bij een onderhandse procedure kondigt u niets aan. Als u als aanbestedende dienst vrijwillig de keuze maakt om een nationale opdracht vooraf aan te kondigen, is volgens de Aanbestedingswet (voor)aankondiging via TenderNed verplicht.

7.6.2

Raamovereenkomsten

Soms voorziet u een stroom van toekomstige opdrachten, bijvoorbeeld opdrachten die met een zekere regelmaat worden verstrekt. Dan moet u de totale waarde van de opdrachten over de afgelopen (of de komende) twaalf maanden uitrekenen. Wordt de aanbestedingsdrempel overschreden, dan moet u de afzonderlijke opdrachten Europees aanbesteden. In een dergelijk geval is een eenmalig Europees aan te besteden raamovereenkomst wellicht

aan te bevelen, omdat daarbij afzonderlijke Europese aanbestedingen niet meer nodig zijn.

Een raamovereenkomst (mantelovereenkomst) sluit u met één of meerdere ondernemers (mantelpartijen). De raamovereenkomst vormt geen concrete opdrachtverlening, maar is een voorbereidende stap voor het plaatsen van opdrachten. Zo'n overeenkomst is bedoeld voor het plaatsen van een stroom van toekomstige opdrachten. U spreekt voor de looptijd van de overeenkomst een aantal voorwaarden af (zoals prijs, kwaliteit, hoeveelheid en levertijd) waaronder toekomstige opdrachten zullen worden gegund. Een raamovereenkomst heeft betrekking op een in de overeenkomst beschreven categorie producten, diensten of werken.

Als de gezamenlijke waarde van de onder de raamovereenkomst te plaatsen opdrachten meer dan de Europese aanbestedingsdrempel bedraagt, bent u verplicht een (openbare of niet-openbare) Europese aanbestedingsprocedure te volgen. In specifieke gevallen mag u één van de bijzondere procedures toepassen. Wanneer een raamovereenkomst eenmaal Europees is aanbesteed, kunt u onder de daarin gestelde voorwaarden voor een bepaalde periode (maximaal vier jaar voor de klassieke overheden en acht jaar voor speciale sectoren) nadere opdrachten plaatsen. U hoeft deze nadere opdrachten (onder of boven de drempel) dus niet afzonderlijk Europees aan te besteden.

Het kenmerkende van een raamovereenkomst is dat zij over het algemeen geen leverings- of afnameplicht kent. U bent dus niet verplicht iets af te nemen. Mocht u echter overgaan tot het plaatsen van een opdracht die onder de reikwijdte van de raamovereenkomst valt, dan zult u die opdracht moeten plaatsen bij de partij(en) van de raamovereenkomst.

Voor het daadwerkelijk plaatsen van opdrachten binnen de raamovereenkomst sluit u aparte overeenkomsten ('nadere overeenkomsten'). Vaak vindt voor het plaatsen van deze opdrachten een zogenaamde mini-competitie plaats. Voor de beoordeling van de inschrijvingen bij de mini-competitie past u de gunningsvoorwaarden toe die u in de raamovereenkomst hebt opgenomen. U mag deze voorwaarden bij het plaatsen van een nadere opdracht niet meer substantieel wijzigen.

7.6.3

Europese standaardprocedures

Opdrachten met een waarde boven de Europese drempelwaarden moeten volgens Europese procedures worden aanbesteed. De Aanbestedingswet 2012 kent een tweetal standaardprocedures en enkele procedures die alleen in specifieke gevallen toegepast mogen worden.

De Europese drempelwaarden voor de periode 2016-2017 zijn voor de klassieke overheid (Richtlijn 2014/24/EU):

- opdrachten voor leveringen en diensten: 209.000 euro;

- opdrachten voor werken: 5.225.000 euro;
- opdrachten voor sociale en andere specifieke diensten: 750.000 euro.

De Europese drempelwaarden voor de periode 2016-2017 zijn voor de speciale-sectorbedrijf (Richtlijn 2014/25/EU):

- opdrachten voor leveringen en diensten: 418.000 euro;
- opdrachten voor werken: 5.225.000 euro;
- opdrachten voor sociale en andere specifieke diensten: 1.000.000 euro.

De Aanbestedingswet 2012 bepaalt dat u als aanbestedende dienst of speciale sectorbedrijf op objectieve gronden moet kiezen welk type aanbestedingsprocedure u toepast en welke ondernemers u toelaat tot de procedure. U moet deze keuze op verzoek van een ondernemer schriftelijk kunnen motiveren.

Er bestaan twee Europese standaardprocedures die u altijd mag toepassen: de openbare en niet-openbare procedure.

Een openbare procedure begint met een aankondiging van de opdracht (via TenderNed) in het EU-publicatieblad. De procedure kent één ronde, waarin alle inschrijvers (aanbieders die inschrijven met een offerte) direct een offerte kunnen indienen. De inschrijvers en de inschrijvingen (offertes) beoordeelt u tegelijkertijd. Een inschrijver moet voldoen aan eventueel gestelde geschiktheidseisen. Er mogen geen uitsluitingsgronden van toepassing zijn. U gunt de opdracht op basis de beste prijs-kwaliteitsverhouding, de laagste prijs, of op laagste kosten op basis van kosteneffectiviteit. Indien u niet kiest voor de beste prijs-kwaliteitsverhouding maar één van de andere twee criteria, dient u die keuze te motiveren in de aanbestedingsstukken. Onderhandelen is niet toegestaan.

Voordelen van de openbare procedure zijn dat er veel concurrentiedruk op inschrijvers is, de hele markt kan inschrijven en dat deze procedure objectief, transparant en niet-discriminerend is.

Er bestaan echter ook nadelen. Het gaat om een strak beschreven procedure, die weinig vrijheid geeft bij het inrichten van de procedure. Er is sprake van een redelijk lange procedure met voorgeschreven minimumtermijnen, zeker in verhouding tot nationale procedures. Mogelijk worden veel offertes ingediend, wat veel werk (beoordelingen) vergt van de aanbesteder. De procedurekosten (onder meer vanwege veel offertes) kunnen hoog oplopen, zowel voor aanbestedende dienst als voor inschrijvers. Onderhandelingen zijn niet toegestaan; De eigen ervaringen met leveranciers kunnen geen rol spelen.

Een niet-openbare procedure begint met een aankondiging van de opdracht (via TenderNed) in het EU-publicatieblad. De gegadigden (aanbieders die deelnemen aan de procedureverzoeken) en de inschrijvingen beoordeelt u in twee verschillende ronden. De gegadigden moeten voldoen aan gestelde minimum-(geschiktheids)eisen. Er mogen geen uitsluitingsgronden van toepassing zijn. In de eerste ronde selecteert u uit alle aanmeldingen de meest geschikte gegadigden (meestal vijf) op basis van vooraf opgestelde en gecommuniceerde

selectiecriteria. De geselecteerden nodigt u uit om een inschrijving te doen. In de tweede ronde beoordeelt u de inschrijvingen. U gunt de opdracht op basis van de beste prijs-kwaliteitsverhouding, de laagste prijs of op laagste kosten op basis van kosteneffectiviteit. Indien u niet kiest voor de beste prijs-kwaliteitsverhouding maar één van de andere twee criteria, dient u die keuze te motiveren in de aanbestedingsstukken. Onderhandelen is niet toegestaan.

Voordelen van de niet-openbare procedure zijn dat er concurrentiedruk op de gegadigden bestaat, de hele markt zich kan aanmelden en de procedure vooral voor aanbieders aantrekkelijk is. Alleen de geselecteerde aanbieders kunnen immers daadwerkelijk een offerte indienen. Bovendien is de procedure objectief, transparant en niet-discriminerend en het aantal inschrijvers kan worden beperkt, waardoor de administratieve last voor de aanbesteder relatief laag is.

Net als bij de openbare procedure kent een niet-openbare procedure ook nadelen. Het gaat om een strak beschreven procedure, die weinig vrijheid geeft bij het inrichten van de procedure. De procedurekosten (onder meer vanwege veel offertes) kunnen hoog oplopen, zowel voor aanbestedende dienst als voor inschrijvers. Wel liggen deze kosten doorgaans lager dan bij openbare procedures. Onderhandelingen zijn niet toegestaan; de eigen ervaringen met leveranciers kunnen geen rol spelen.

7.6.4

Specifieke Europese procedures

Een veelgehoorde klacht luidt dat Europese aanbestedingsregels geen ruimte bieden voor bijzondere omstandigheden. Een professionele inkoper weet beter. Boven de drempel kunnen de openbare procedure en de niet-openbare procedure als standaardprocedures altijd worden toegepast. Er kunnen echter diverse bijzondere omstandigheden zijn, waardoor u als aanbestedende dienst een procedure op maat wenst te volgen.

Er bestaan specifieke Europese aanbestedingsprocedures voor bijzondere omstandigheden. Het betreft procedures zoals het innovatiepartnerschap en de mededingingsprocedure met onderhandeling. Als u een specifieke procedure wenst te gebruiken en daarvoor een beroep doet op het bestaan van de bijzondere omstandigheden die daarvoor vereist zijn, moet u het bestaan van die omstandigheden kunnen aantonen.

Tot de huidige (Europese) aanbestedingsprocedures voor bijzondere omstandigheden behoren:

- sociale en andere specifieke diensten;
- mededingingsprocedures met onderhandeling;
- onderhandelingsprocedure zonder voorafgaande aankondiging;
- concurrentiegericht dialogoog;
- prijsvraag;
- concessieovereenkomst;
- elektronische veiling;
- innovatiepartnerschap;
- dynamisch aankoopstelsel.

Colofon

‘Social return en aanbestedingen. Handreiking vanuit de praktijk van Samenwerken & Verbinden’ is een uitgave van werkgeversverenigingen WENB en WWb, juli 2016.

Tekst: Raymond Sweers, Locus
Tekstredactie: Leene Communicatie, Gouda
Vormgeving: Design & Artwork Studio, Rotterdam
Beeld: O&O Fonds, Pixabay



Social return on investment

