

# Briefing: GreenFox Social Return & de branche eromheen

Deze briefing is voor Jamal, als coach van een AI-project. Doel: net zo goed snappen hoe deze wereld werkt als hoe een kapsalon werkt. Deel 1 gaat over het specifieke bedrijf GreenFox Social Return. Deel 2 gaat over de bredere branche eromheen: uitzenden, detacheren, social return, subsidies, cao's, software en rollen.

Let op vooraf: bij een paar punten is de informatie niet 100% hard te bevestigen. Dat staat er steeds expliciet bij — liever eerlijk "niet zeker" dan een gok als feit brengen.

---

## DEEL 1 — GreenFox Social Return

### 1. Wat bieden ze aan

GreenFox Social Return (site: [greenfox.nl](https://greenfox.nl), verwijst automatisch door naar [socialreturn.nu](https://socialreturn.nu)) ontzorgt bedrijven en overheden volledig bij het invullen van hun social return-verplichting uit aanbestedingen. Concreet:

- Kosteloos social return-advies
- Opstellen van projectplannen voor social return
- Werving en selectie van kandidaten met afstand tot de arbeidsmarkt
- Begeleiding/jobcoaching van geplaatste kandidaten
- Administratieve ondersteuning en monitoring van de verplichting
- Hulp bij het schrijven van aanbestedingsteksten (social return-paragrafen)
- Ondersteuning bij PSO-certificering (eigen dienst)

Kernmodel: "no cure, no pay". Kandidaten komen officieel in dienst bij GreenFox zelf, niet bij de klant. De klant kan kosteloos afscheid nemen als het niet bevalt.

Bron: <https://socialreturn.nu/>

Bron: <https://www.compadex.com/nl/businesses/nl/greenfox-social-return-b-v-62596721-31590128>

### 2. Wie zijn hun klanten

Genoemd op de referentiepagina (logo's/testimonials):

- Gemeenten: Amsterdam, Den Haag, Utrecht, Rotterdam
- Bouw/techniek: BAM, SPIE, Mobilis, Unica, Heijmans, Croon Wolters en Dros, Equans, Strukton Worksphere, Gebr. van Kessel
- Overig: Universiteit Utrecht, P1, Selecta, Conclusion, GoedDoen, Politie

Bron: <https://socialreturn.nu/referenties/>

Losse (minder hard bevestigde) vermeldingen elders: Eneco, GreenChoice, Dura Vermeer, Rijksvastgoedbedrijf, Rijkswaterstaat, UWV.

Bron: <https://www.compadex.com/nl/businesses/nl/greenfox-social-return-b-v-62596721-31590128>

Sector-patroon: vooral overheid (gemeenten, Rijk, politie) en bouw/installatie/techniek/facilitair — logisch, want social return-verplichtingen zitten vooral in aanbestedingen van juist deze sectoren.

### 3. Hoe groot zijn ze

- LinkedIn: circa 30 medewerkers, bedrijfsgrootte-categorie "51-200", 1.742 volgers, oprichtingsjaar 2015 volgens LinkedIn.  
Bron: <https://nl.linkedin.com/company/greenfox-social-return>
- Persstukken geven een ander (bredere) verhaal: Renzo Deurloo richtte het bredere bedrijf GreenFox al in 2009 op; in 2016 werd het social return-onderdeel afgesplitst tot het huidige GreenFox Social Return. Dit is dus niet 1-op-1 consistent met het LinkedIn-jaartal 2015 — beide vermeldingen bestaan naast elkaar, geen van beide is met zekerheid dé waarheid.

Bron: <https://social-enterprise.nl/en/artikelen/in-de-spotlights-greenfox-social-return/>

Bron: <https://www.debesteehbodoos.nl/renzo-deurloo-van-greenfox-social-return-wordt-een-beetje-normaal/>

- KVK-nummer 62596721, adres Binckhorstlaan 303, Den Haag, B.V. — dit komt uit een secundaire bron (compadex.com), niet rechtstreeks van kvk.nl geverifieerd (de KVK-zoekfunctie gaf geen resultaat bij direct ophalen). Beschouw als waarschijnlijk correct maar niet 100% officieel bevestigd.

Bron: <https://www.compadex.com/nl/businesses/nl/greenfox-social-return-b-v-62596721-31590128>

- Aantal kandidaten/jaar: niet gevonden. Wel gevonden: "in 2024 ondersteunt GreenFox meer dan 100 organisaties" — dat is het aantal opdrachtgevers, niet het aantal geplaatste mensen.

Bron: <https://www.abu.nl/kennisbank/inclusieve-arbeidsmarkt/renzo-deurloo-van-greenfox-social-return-mensen-hebben-geen-afstand-tot-de-arbeidsmarkt/>

#### 4. Positionering t.o.v. concurrenten

- Kandidaten komen zelf in dienst bij GreenFox (niet bij de klant) — volgens Renzo Deurloo geeft dat klanten meer vertrouwen, want het risico ligt bij GreenFox.  
Bron: <https://www.abu.nl/kennisbank/inclusieve-arbeidsmarkt/renzo-deurloo-van-greenfox-social-return-mensen-hebben-geen-afstand-tot-de-arbeidsmarkt/>
- Claim van laag verloop, en het expliciete doel "wij maken onszelf overbodig" — kennis overdragen aan de klant in plaats van afhankelijkheid in stand houden.  
Bron: <https://www.abu.nl/kennisbank/inclusieve-arbeidsmarkt/renzo-deurloo-van-greenfox-social-return-mensen-hebben-geen-afstand-tot-de-arbeidsmarkt/>
- Merk-signatuur: Deurloo vermijdt bewust de term "afstand tot de arbeidsmarkt" en draait het om — "bedrijven hebben een afstand tot kandidaten". Dit komt in meerdere interviews terug als bewuste framing.  
Bron: <https://maatschapwij.nu/videoportret/renzo-deurloo-greenfox/>
- Ze concurreren op dezelfde markt als reguliere uitzenders (bijv. Olympia, Randstad, Tempo-Team, Timing, Unique, USG Restart in Rotterdam-Zuid), maar onderscheiden zich door intensieve persoonlijke begeleiding in plaats van pure bemiddeling.  
Bron: <https://www.groentennieuws.nl/article/9781652/uitzendbranche-helpt-bij-aanpak-van-bijstand-in-rotterdam-zuid/>
- Erkenningen als kwaliteitsbewijs: Social Return Award Rotterdam, "Slimste bedrijf van Nederland", succesvolste werkgelegenheidstraject regio Utrecht, Haagse werkgever van het jaar.  
Bron: <https://socialreturn.nu/referenties/>

#### 5. Renzo Deurloo en "Hamza"

- Renzo Deurloo: directeur/oprichter van GreenFox Social Return. Dit is met zekerheid bevestigd door meerdere onafhankelijke bronnen.  
Bron: <https://www.abu.nl/kennisbank/inclusieve-arbeidsmarkt/renzo-deurloo-van-greenfox-social-return-mensen-hebben-geen-afstand-tot-de-arbeidsmarkt/>

Bron: <https://nl.linkedin.com/in/renzodeurloo>

Bron: <https://social-enterprise.nl/en/artikelen/in-de-spotlights-greenfox-social-return/>

- **"Hamza": geen persoon met deze naam gevonden die aantoonbaar aan GreenFox Social Return gekoppeld is.** Er is breed gezocht: directe naam-zoekopdrachten, LinkedIn, combinaties met [greenfox.nl/socialreturn.nu](https://greenfox.nl/socialreturn.nu), functietitels (jobcoach/recruiter/consultant/intercedent), en de vacature-/referentiepagina's van de site zelf (die geen individuele medewerkersnamen tonen). Niets kwam overeen.  
**Actiepunt voor Jamal:** als je "Hamza" kent uit een ander kanaal (gesprek, mail, WhatsApp, intro via een derde), dan is die connectie niet publiek online terug te vinden. Kan een medewerker zonder online profiel zijn, of een afwijkende spelling/achternaam. Geef een achternaam of context en dit is opnieuw te checken.

## 6. Wat is "PSO 30+" precies

- PSO staat voor Prestatieladder Socialer Ondernemen. Wetenschappelijk onderbouwd keurmerk, ontwikkeld door TNO, gelanceerd in 2008 door Stichting PSO Nederland. Eerste certificaat in 2012.  
Bron: <https://www.pso-nederland.nl/over-pso>  
Bron: [https://nl.wikipedia.org/wiki/Prestatieladder\\_Socialer\\_Ondernemen](https://nl.wikipedia.org/wiki/Prestatieladder_Socialer_Ondernemen)
- Beheerd door de onafhankelijke stichting PSO-Nederland. Audits/certificering door onafhankelijke instellingen (DEKRA, DNV, Kiwa, TÜV Rheinland). Certificaat is 2 jaar geldig, dan hercertificering.  
Bron: <https://www.kiwa.com/nl/nl/diensten/certificering/pso-prestatieladder-socialer-ondernemen/>
- Aantal gecertificeerde organisaties: bronnen lopen uiteen (800+ op oudere pagina, 3.000+ per 2025 volgens Wikipedia) — duidt sowieso op flinke groei, exact actueel getal niet 100% hard.  
Bron: <https://www.pso-nederland.nl/>  
Bron: [https://nl.wikipedia.org/wiki/Prestatieladder\\_Socialer\\_Ondernemen](https://nl.wikipedia.org/wiki/Prestatieladder_Socialer_Ondernemen)
- Ladderstructuur: aspirant-status, dan trede 1, trede 2, trede 3 (hoogste reguliere trede).  
Bron: <https://www.pso-nederland.nl/over-pso>  
Bron: <https://www.kiwa.com/nl/nl/diensten/certificering/pso-prestatieladder-socialer-ondernemen/>
- **PSO 30+:** een extra laag bovenop trede 3. Toegekend als minimaal 30% van het personeelsbestand uit de PSO-doelgroep bestaat (mensen zonder startkwalificatie, mensen met een arbeidsbeperking, statushouders, jongeren die extra ondersteuning

nodig hebben, langdurig werklozen). BBL/BOL- en VSO/PRO-leerlingen met een leerovereenkomst tellen niet mee in die 30%.

Bron: <https://www.pso-nederland.nl/over-pso/de-pso-treden/pso-30-plus-certificaat>

- **Waarom relevant voor aanbestedingen:** PSO 30+ is expliciet gekoppeld aan artikel 2.82 van de Aanbestedingswet 2012 — dat artikel maakt het mogelijk dat een aanbestedende dienst een opdracht reserveert ("voorbehouden opdracht") voor organisaties die aantoonbaar minstens 30% van hun personeel uit deze doelgroep halen. Met een PSO 30+ certificaat toon je dat in één keer aan, in plaats van het per opdracht apart te moeten bewijzen.

Bron: <https://www.pso-nederland.nl/over-pso/de-pso-treden/pso-30-plus-certificaat>

- Belangrijke nuance van PIANOo (het landelijke expertisecentrum aanbesteden): een PSO-trede geeft geen automatische, landelijk uniforme vrijstelling van de social return-verplichting — een gemeente moet dit zelf expliciet zo vastleggen in haar eigen beleid. Het is dus altijd afhankelijk van de individuele aanbestedende dienst.

Bron: <https://www.pianoo.nl/nl/visie-social-return>

- Een "PSO 50+" werd nergens bevestigd — waarschijnlijk bestaat dat niet als apart certificaat.
- GreenFox zelf helpt klanten óók bij het behalen van PSO-certificering — het is dus zowel een keurmerk waar hún klanten naar streven, als een dienst die GreenFox aanbiedt.

Bron: <https://socialreturn.nu/>

---

## DEEL 2 — De bredere wereld van recruitment, staffing en social return

### 1. Uitzenden, detacheren, payrolling en werving & selectie — het verschil

- **Uitzenden:** het uitzendbureau blijft formeel werkgever (salaris, loonheffing, premies) en stuurt de uitzendkracht voor kortere periodes/pieken/vervanging naar wisselende opdrachtgevers. Opdrachtgever betaalt per gewerkt uur.
- **Detacheren:** detacheerder is ook juridisch werkgever, maar plaatsingen zijn langduriger/projectmatiger, typisch voor hoger opgeleid specialistisch personeel (IT, techniek, juristen).

- **Payrolling:** de ondernemer werft zelf de kandidaat, maar draagt het formele werkgeverschap (loon, contract, sociale lasten) over aan een payrollbedrijf. De ondernemer blijft zelf aansturen — het payrollbedrijf is alleen "op papier" werkgever.
- **Werving & Selectie (W&S):** het bureau zoekt/selecteert kandidaten voor een vaste functie; de kandidaat komt direct in dienst bij de opdrachtgever. Bureau krijgt een eenmalige fee (vaak % van jaarsalaris), geen doorlopende betaling per uur.

Bron: <https://focusonlegal.nl/blog/wat-is-het-verschil-tussen-uitzenden-werving-en-selectie-en-detachering/>

Bron: <https://www.please.nl/kennisbank/verschil-tussen-payrolling-en-uitzenden/>

Bron: <https://www.intropersoneel.nl/blog/wat-is-het-verschil-tussen-uitzenden-en-detacheren-en-wat-betekent-werving-en-selectie/>

Praktisch voor een kapsalon-achtige onderneming: uitzenden = flexibel/kort/bureau is werkgever; W&S = je wilt zelf iemand vast aannemen maar wilt hulp bij zoeken; payroll = je hebt zelf iemand gevonden maar wilt geen gedoe met loonadministratie; detacheren is vooral relevant bij specialistisch werk, dus minder van toepassing op een salon.

## 2. Wat is social return (SROI) precies

- Een opdrachtnemer die een overheidsopdracht wint, moet mensen met afstand tot de arbeidsmarkt inzetten bij de uitvoering van die opdracht. Doel: meer arbeidsparticipatie voor kwetsbare groepen.
- **Geen wettelijk vastgelegd percentage.** In de praktijk 2-5% van de opdrachtwaarde; de Rijksoverheid gebruikt zelf 5% als richtpercentage. Vaak toegepast bij opdrachten boven €250.000 met een looptijd langer dan 6 maanden (landelijk gebruikelijke praktijk, niet overal identiek).
- **Wettelijk kader:** de Aanbestedingswet 2012 (art. 2.82 en 2.82a) biedt de juridische basis voor voorbehouden opdrachten aan sociale werkvoorziening/sociale ondernemingen. De concrete SROI-verplichting zelf staat in lokaal/nationaal inkoopbeleid — dus per gemeente/aanbesteder verschillend, niet rechtstreeks in de wet zelf.

Bron: <https://www.pianoo.nl/nl/themas/maatschappelijk-verantwoord-inkopen/social-return/social-return-de-aanbesteding>

Bron: <https://www.socialreturn.eu/social-return-verplichting/>

Bron: <https://www.rijksinkoop samenwerking.nl/inkoop-themas/social-return>

**Hoe gemeenten dit concreet invullen — met een eerlijke kanttekening.** Twee van de onderzoekers ontdekten tijdens het verifiëren dat een gevonden percentage/drempelbedrag eigenlijk bij een andere gemeente hoorde dan aanvankelijk gedacht (een "Den Haag"-document bleek van de arbeidsmarktregio Zuidoost-Brabant te zijn; een "Rotterdam"-document bleek van de gemeente Neder-Betuwe). Dat is precies waarom we dit soort claims verifiëren in plaats van klakkeloos overnemen. Wat wél hard bevestigd is:

- **Den Haag:** social return geldt vanaf een opdrachtwaarde van €216.000, richtlijn 5% van de opdrachtsom. Invulling via een "bouwstenen"-methode: eigen personeel, inkopen bij sociale ondernemers, onderaanbesteden, of gemeenschapsbijdragen.  
Bron: <https://www.denhaag.nl/nl/ondernemen/regeling-social-return-den-haag-help-werkzoekenden-aan-een-baan/>
- **Rotterdam** (regio Rijnmond, "Regionaal Social Return beleid 2023-2027"): drempelbedrag €50.000, geen vast percentage — werkt met waarderingsmogelijkheden (werkplekken, leerwerktrajecten, om-/bijscholing, inkopen bij sociale ondernemingen/beschutte werkplekken, maatschappelijke activiteiten, vrije invulling).  
Bron: <https://lokaleregelgeving.overheid.nl/CVDR749463/1>
- **Amsterdam:** ambitie van minimaal 5% social return, werkt met "pas toe of leg uit" (comply or explain). Drempel rond €125.000, 5% bij arbeidsintensieve opdrachten. Amsterdam zou PSO-tredes 1, 2 én 3 accepteren als invulling — dit laatste punt kon niet dubbel bevestigd worden (officiële pagina gaf een toegangsfout bij direct ophalen), dus behandel het als waarschijnlijk maar niet 100% zeker.
- Invullingsvormen die steeds terugkomen: eigen personeel uit de doelgroep aannemen, werk uitbesteden aan gespecialiseerde partijen zoals GreenFox, PSO-erkenning tonen, scholing/leerwerktrajecten, maatschappelijke activiteiten.

Bron: <https://socialreturn.nu/social-return/>

Bron: <https://www.binnenlandsbestuur.nl/sociaal/greenfox-social-return/social-return-gemeenten-hulp-bij-arbeidsmarktkrapte>

### **3. Subsidies/regelingen voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt**

**LKV — loonkostenvoordeel** (via Belastingdienst/UWV, verrekend in de aangifte loonheffingen)

- Twee actieve doelgroepen in 2026 (de doelgroep "ouderen" is per 1-1-2026 afgeschaft): arbeidsgehandicapte werknemers, en de doelgroep banenafpraak.
- Arbeidsgehandicapt: €3,05 per verloond uur, max €6.000/jaar, max 3 jaar (nieuw in dienst)

of 1 jaar (herplaatst).

- Banenafpraak: €1,01 per verloond uur, max €2.000/jaar. Sinds 1-1-2026 structureel (tot AOW-leeftijd) voor nieuwe instroom.

Bron: <https://www.uwv.nl/nl/loonkostenvoordeel/hogte-duur-lkv>

Bron: <https://www.uwv.nl/nl/loonkostenvoordeel>

### **LKS — loonkostensubsidie** (via de gemeente, Participatiewet)

- De gemeente vult het loon aan voor mensen die door ziekte/handicap niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.
- Eerste 6 maanden: forfaitair 50% van het referentiemaandloon. Daarna max 70%, gebaseerd op gemeten loonwaarde. Referentiemaandloon per 1-7-2026: €2.294,40 (36-urige werkweek, gekoppeld aan het WML — wijzigt elk halfjaar).
- Aanvraag bij de gemeente waar de werknemer woont; beslissing binnen 5 weken na loonwaardevaststelling.

Bron: <https://www.uwv.nl/nl/voordelen-regelingen-werkgevers/loonkostensubsidie>

Bron: <https://www.samenvoordeklant.nl/tools/toolbox/loonkostensubsidie>

### **Jobcoach-vergoeding**

- Begeleiding op de werkvloer bij ziekte/handicap. Voorwaarde: contract van minimaal 3 maanden, minimaal 8 uur/week.
- Werkgever vraagt aan, meestal via UWV (bij Wajong/WIA-achtige doelgroepen); bij Participatiewet-uitkeringen soms via de gemeente.
- Externe jobcoach: €117,89 per uur (excl. btw). Begeleidingsomvang: max 15% van de werktijd jaar 1, 7,5% jaar 2, 6% jaar 3 — max 3 jaar totaal.
- Interne jobcoach: forfaitaire jaarbedragen (bijv. gemiddeld €6.375 jaar 1, €3.188 jaar 2, €1.941 jaar 3).

Bron: <https://www.uwv.nl/nl/jobcoach>

Bron: <https://www.uwv.nl/nl/jobcoach/jobcoach-vergoeding-aanvragen>

### **Doelgroepregister**

- Register beheerd door UWV van mensen die vallen onder de banenafpraak (Wajong, voormalige WSW-indicatie, VSO/PRO-afgestudeerden, praktijkroute via gemeente, e.a.).
- Werkgevers raadplegen dit om te checken of iemand meetelt voor LKV én of iemand ingezet kan worden om aan een social return-verplichting te voldoen.

Bron: <https://www.uwv.nl/nl/doelgroepregister>

### **Praktijkverklaring**

- Erkenning van praktijkvaardigheden op mbo-niveau (werkprocessen), voor mensen zonder

volledig mbo-diploma. Uitgegeven door de mbo-instelling samen met een SBB-erkend leerbedrijf.

- Voor werkenden/werkzoekenden zonder diploma, nieuwkomers/statushouders, VSO/PRO-leerlingen. Laat concreet zien welke werkprocessen iemand beheerst — bruikbaar bij social return-trajecten.

Bron: <https://www.s-bb.nl/arbeidsmarktpartner/omscholen-en-bijtscholen/diploma-certificaat-praktijkverklaring>

#### 4. CAO's: ABU en NBBU

- **ABU** (Algemene Bond Uitzendondernemingen): grootste brancheorganisatie, vertegenwoordigt vooral de grotere uitzendondernemingen, circa 85% van de totale uitzendmarkt.
- **NBBU** (Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen): richt zich op middelgrote/kleinere bureaus (mkb), aangesloten bij MKB-Nederland.
- Sinds harmonisatie in 2019/2021 zijn de ABU-cao en NBBU-cao inhoudelijk vrijwel identiek — nauwelijks verschil in arbeidsvoorwaarden.
- Fasesysteem is qua opbouw hetzelfde, andere naamgeving: ABU Fase A/B/C komt overeen met NBBU Fase 1-2/3/4.
- Beide onderhandelen zelf hun eigen cao met de vakbonden (FNV, CNV). Welke cao geldt hangt af van bij welke bond het uitzendbureau is aangesloten (check via [abu.nl](http://abu.nl)/[nbbu.nl](http://nbbu.nl) "zoek lid").

Bron: <https://www.jex.nl/kennisbank/wat-is-het-verschil-tussen-de-nbbu-en-de-abu>

Bron: <https://www.nbbu.nl/nl/over-de-nbbu>

Bron: <https://www.please.nl/kennisbank/hoe-werkt-het-fasensysteem-van-de-abu-cao/>

Bron: <https://www.fnv.nl/cao-sector/flex/uitzendkrachten/blijf-op-de-hoogte/cao-abu-of-nbbu>

#### 5. Branche-software

- **Carerix**: cloud ATS (Applicant Tracking System) + CRM, sinds 2003, 1.050+ klanten en 17.000+ gebruikers in 19 landen. Workflow-automatisering, matching/sourcing, klant-CRM, rapportages, eigen AI-toepassingen. Voor recruitment-/selectiebureaus, uitzend-/detacheringsbureaus, en interne recruitmentteams — het "voorkant"-systeem waarin recruiters/intercedenten/accountmanagers dagelijks werken.

Bron: <https://carerix.com/>

Bron: <https://carerix.com/software-voor-uitzendbureaus/>

- **Easyflex:** uitzendsoftware/backoffice-systeem specifiek voor de Nederlandse flexbranche. Verloningsmodule (salarisverwerking), urenverwerking, recruitment/ATS, onboarding, planning, klantbeheer — in de cloud. Circa 1.500 gebruikers (uitzendbureaus, payrollbedrijven, detacheerders, ook in de zorg). Dit is typisch waar de backoffice/salarisadministratie-medewerker in werkt.

Bron: <https://www.easyflex.nl/>

Bron: <https://www.easyflex.nl/software/producten/verlonen>

- **Bullhorn:** internationaal ATS/CRM voor de staffing-industrie, 10.000+ klanten wereldwijd, sterke automatisering/schaalbaarheid, marketplace met 100+ techpartners. Wordt in NL vaak neergezet als de "internationale zwaargewicht" versus Carerix als thuismarkt-oplossing — geschikt voor bureaus die internationaal opereren of grote volumes vacatures beheren.

Bron: <https://www.bullhorn.com/nl/wat-is-een-recruitmentsysteem/>

Bron: <https://www.rankdata.nl/beste-ats-systemen-nederland/>

- **WIZZR:** géén ATS/matching-systeem, maar een data- en verantwoordingsplatform voor social return/MVOI (Maatschappelijk Verantwoord Opdrachtgeven en Inkopen). Monitort of social return-afspraken tussen opdrachtgever (vaak gemeente) en opdrachtnemer worden nagekomen. Twee producten: WIZZR\_mvoi (voor overheden, 300+ publieke organisaties) en WIZZR\_zakelijk (voor bedrijven zelf). Zit dus aan de verantwoordings-/compliance-kant van social return, niet aan de matching-kant. Publieke info is beperkt — geen onafhankelijke reviews gevonden zoals bij Carerix/Bullhorn.

Bron: <https://www.wizzr.nl/>

Bron: <https://www.wizzr.nl/producten>

Samenvattend beeld: Carerix/Bullhorn = de "voorkant" (matching/CRM), Easyflex = de "achterkant" (uren/loon/contracten), WIZZR = een apart soort systeem voor social return-verantwoording. Deze lagen bestaan in de praktijk vaak naast elkaar, zelden in één platform.

## 6. Typische functies/rollen

- **Recruiter/intercedent:** vacatures uitzetten, actief kandidaten zoeken (jobboards, social media, scholen, netwerkevents), intakegesprekken, matchen, CV's optimaliseren, sollicitatietips. Werkt in het ATS (Carerix/Bullhorn). Schakelt dagelijks met kandidaten én

klanten. Bij uitzendbureaus vaak ook een deel van de contractadministratie.

Bron: <https://nl.indeed.com/personeel/functiebeschrijving/intercedent>

- **Accountmanager:** focus op de klantkant — nieuwe klanten werven, bestaande relaties onderhouden, behoeftes signaleren, offertes/contracten bespreken, CRM bijhouden, omzetdoelstellingen. Schakelt met de klant en intern met recruiters.  
Bron: <https://www.youngcapital.nl/beroepengids/sales/accountmanager>
- **Jobcoach:** begeleidt kandidaten met een arbeidsbeperking/afstand tot de arbeidsmarkt bij vinden én behouden van werk — sollicitatie- en onboardingondersteuning, bemiddelen bij problemen op de werkvloer, coaching. Max 15% van de werktijd, max 3 jaar, onder UWV-voorwaarden. Schakelt met kandidaat, werkgever, en UWV/gemeente.  
Bron: <https://www.uwv.nl/nl/jobcoach>
- **Backoffice/salarisadministratie:** contracten kloppend houden, flexkrachten tijdig uitbetalen, administratie conform wet- en regelgeving — uren verwerken, salaris berekenen, contracten opstellen. Werkt in Easyflex-achtige systemen. Vooral intern gericht (intercedenten, flexkracht zelf).  
Bron: <https://www.youngcapital.nl/beroepengids/administratief-secretarieel/backoffice-medewerker>
- **Compliance-medewerker:** bewaakt naleving van wet- en regelgeving en keurmerken, met name het SNA-keurmerk/NEN 4400 (tijdige afdracht loonheffingen/premies, juiste loonadministratie, registratie Handelsregister/Waadi-register, naleving minimumloon/cao). Bureaus worden hierop periodiek geïnspecteerd door een onafhankelijke certificerende instelling.  
Bron: <https://www.afas.nl/blog/sna-keurmerk-nen-4400-uitzendbureaus>  
Bron: <https://www.normeringarbeid.nl/>
- **Directie/eigenaar:** eindverantwoordelijk voor keurmerken/certificering van het bureau als geheel, commerciële strategie, en verantwoording richting ABU/NBBU en toezichthouders.

## 7. Actuele trends en uitdagingen 2025-2026

- **Personeelstekort blijft structureel:** circa 2,3 miljoen flexwerkers in Nederland (ruim 24% van de beroepsbevolking), werkloosheid begin 2026 rond 3,6% (ver onder EU-gemiddelde 6%). Grootste krapte in zorg (135.000 vacatures) en techniek (CNC-operators, lassers, elektriciens).  
Bron: <https://www.thesourcer.ai/blog/uitzendmarkt-2026-cijfers-trends>

- **Recruitmentmarkt krimpt voor het eerst in 10 jaar:** bedrijven werven vaker direct (zonder bureau) dankzij AI-tools, wat het verdienmodel van bemiddelaars onder druk zet. Verwachting: 10% van de bureaus kan verdwijnen door consolidatie.  
Bron: <https://www.flexmarkt.nl/brancheinformatie/hogtepunt-recruitmentbedrijven-voorbij-markt-krimpt-voor-het-eerst-in-tien-jaar/>
- **AI-adoptie:** vooral inzet om handmatig werk te automatiseren (transcriptie, cv-screening, matching) zodat recruiters zich op het menselijke contact kunnen richten. Branche-advies: "human in the loop" houden bij impactvolle beslissingen (afwijzing, shortlist, aanbod).  
Bron: <https://www.werf-en.nl/voorspellingen-2026/>
- **Regelgevingsdruk stijgt fors:** combinatie van de Wtta (zie hieronder), nieuwe cao-afspraken over gelijke beloning voor uitzendkrachten, en indexatie leidt tot een verwachte kostenstijging van 7-10% voor opdrachtgevers.  
Bron: <https://www.zipconomy.nl/2025/11/de-drietrapsraket-die-de-uitzendbranche-op-zijn-kop-zet/>
- **Wet DBA:** sinds 1-1-2025 handhaaft de Belastingdienst weer actief op schijnzelfstandigheid (naheffingen mogelijk, terugwerkend tot 1-1-2025). Boetes bij een eerste constatering zijn nog uitgesteld tot 2026 ("zachte landing"). Toekomstige "Zelfstandigenwet" moet een minimumtarief en een onafhankelijke toetsingscommissie introduceren.  
Bron: <https://over-ons.belastingdienst.nl/onderwerpen/schijnzelfstandigheid/>  
Bron: <https://www.zzp-nederland.nl/nieuws/kabinet-stelt-boetes-bij-schijnzelfstandigheid-ook-2026-uit>
- **Wtta (Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten):** voert een toelatingsstelsel in voor uitleners. Aangenomen door Tweede Kamer (15-4-2025) en Eerste Kamer (11-11-2025). Vanaf 1-1-2027 mogen uitzendbureaus/detacheerders alleen nog personeel uitlenen als ze toegelaten zijn door de nieuwe toezichthouder NAU. Eisen: correcte loonbetaling, juiste belastingaangiftes, VOG, waarborgsom van €100.000 (of €50.000 gespreid), goedgekeurde huisvesting bij arbeidsmigranten. Handhaving door de Arbeidsinspectie start 1-1-2028.  
Bron: <https://ondernemersplein.overheid.nl/wetswijzigingen/uitzendbureaus-moeten-gecertificeerd-zijn/>  
Bron: <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2025/11/11/eerste-kamer-stemt-in-met-strengere-regels-voor-de-uitleenmarkt>

- **Marktverschuiving:** van traditionele sectoren (industrie/logistiek) naar publieke/kennisintensieve sectoren — justitie, veiligheid en openbaar bestuur laten de grootste verwachte omzetgroei zien (14,2%).

Bron: <https://www.thesourcer.ai/blog/uitzendmarkt-2026-cijfers-trends>

---

## Belangrijkste onzekerheden — kort overzicht

- **"Hamza" bij GreenFox:** niet gevonden. Vraag Jamal om achternaam/context om dit alsnog te checken.
- **Oprichtingsjaar GreenFox:** LinkedIn zegt 2015, persstukken schetsen 2009 (breder bedrijf) → 2016 (afsplitsing social return-tak). Geen van beide hard uitgesloten.
- **KVK-nummer GreenFox (62596721):** via secundaire bron, niet rechtstreeks van kvk.nl bevestigd.
- **Exact aantal kandidaten/jaar bij GreenFox:** niet gevonden.
- **Rotterdam- en Amsterdam-specifieke SROI-percentages:** gedeeltelijk bevestigd, gedeeltelijk niet — brondocumenten bleken bij verificatie soms van een andere gemeente te zijn. Voor een keiharde, actuele regeling: rechtstreeks navragen bij de gemeente of het eigen Inkoop- en Aanbestedingsbeleid-document van dat jaar raadplegen.
- **"PSO 50+":** geen enkele bron bevestigt dat dit bestaat — waarschijnlijk een misverstand, PSO 30+ is de hoogste bijzondere trede.