

Briefing: GreenFox Social Return + de Nederlandse recruitment/uitzend/social return-wereld

Onderzoek door Hermes, in opdracht van Jamal.

1. GreenFox Social Return (greenfox.nl / socialreturn.nu, Den Haag)

Kort uitgelegd

GreenFox Social Return is een Haagse sociale onderneming die bedrijven en overheden helpt om hun social return-verplichting in te vullen. Als een bedrijf via een aanbesteding van een gemeente, ministerie of andere publieke partij moet zorgen voor extra kansen voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt, dan helpt GreenFox dat regelen.

Wat bieden ze aan?

Volgens hun eigen site bieden ze vooral deze 7 diensten aan: social return-advies, social return-projectplan maken, werving en selectie van kandidaten uit de doelgroep, begeleiding/jobcoaching, social return-administratie, monitoring en beheer van de verplichting, en hulp bij het schrijven van een social return-paragraaf in een aanbesteding.

Hun model: no cure no pay, maatwerk per opdrachtgever, kandidaten kunnen na de social-return-periode kosteloos over naar de opdrachtgever.

In gewone taal: zij zijn deels adviseur, deels recruiter, deels jobcoach en deels administratiekantoor voor SROI.

Bronnen: <https://greenfox.nl/> · <https://socialreturn.nu/> · <https://sociaalondernemenhaaglanden.nl/ondernemingen/greenfox-social-return/> · <https://social-enterprise.nl/lid/greenfox-social-return/>

Hoe groot zijn ze?

Social Club Den Haag noemt: opgericht in 2009, B.V., gevestigd in Den Haag, werkgebied landelijk. GreenFox zelf zegt "dagelijks tientallen opdrachtgevers" en "honderden projecten". Over personeelsgrootte lopen bronnen uiteen: een ouder artikel noemt ongeveer vijftig werknemers, andere bronnen noemen circa 20-49 werknemers.

Veilige conclusie: GreenFox is geen heel kleine club, maar ook geen landelijke reus — waarschijnlijk een kleine tot middelgrote gespecialiseerde speler, met landelijk bereik en een duidelijke niche in social return.

Wie zijn hun klanten?

Onder meer Unica, BAM, SPIE, UWV, Universiteit Utrecht, Q-Park, Mobilis. Daarnaast vaak voorkeursleverancier bij/voor Gemeente Utrecht, Amsterdam, Den Haag, Rotterdam, Rijksvastgoedbedrijf, Rijkswaterstaat.

Bronnen: <https://socialreturn.nu/referenties/> · <https://socialreturn.nu/news/een-jobdate-met-impact-hoe-sam-haar-plek-vond-bij-universiteit-utrecht/> · <https://socialreturn.nu/news/unica-investeert-graag-in-mensen-die-willen/>

Wat is PSO 30+?

PSO staat voor Prestatieladder Socialer Ondernemen — een keurmerk dat laat zien hoe sociaal inclusief een bedrijf echt onderneemt. PSO 30+ betekent: minstens 30 procent van het personeelsbestand bestaat uit mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het gaat dus om aantoonbare, meetbare inzet, niet alleen een intentie.

GreenFox heeft dit certificaat voor de vijfde keer behaald, en scoort sterk op duurzame uitstroom — hun directeur noemt een streven van ruim 80 procent duurzame uitstroom (bijna 8 op de 10 geplaatste mensen komt na een jaar in vaste dienst bij de opdrachtgever).

Bronnen: <https://socialreturn.nu/news/vijfde-pso-30-certificaat-voor-greenfox-mooi-bewijs-dat-je-daadwerkelijk-investeert-in-mensen/> · <https://www.pso-nederland.nl/over-de-pso/pso-30-abw-certificaat>

2. Wat is social return / SROI eigenlijk?

Als een bedrijf een opdracht wint van een overheid of semi-overheid, staat er vaak in het contract: "je verdient aan deze opdracht, maar moet ook iets terugdoen voor de samenleving." Dat "iets terugdoen" is meestal: mensen met afstand tot de arbeidsmarkt aannemen, stage- of leerwerkplekken bieden, opleiding/begeleiding geven, of inkopen bij sociale ondernemingen. Het is dus geen liefdadigheid — het is een contracteis.

In de praktijk: een gemeente/ministerie zet een aanbesteding uit met social-return-verplichting → de leverancier moet aantonen hoe hij die invult, rechtstreeks of via partners als GreenFox → alles moet worden geregistreerd, gemonitord en verantwoord.

Bronnen: <https://www.rijksinkoop Samenwerking.nl/inkoop-themas/social-return> ·
<https://www.rotterdam.nl/social-return>

3. Hoe zit de bredere Nederlandse recruitment/uitzend/detacherings-wereld in elkaar?

- **Recruitment/werving & selectie:** bureau zoekt kandidaat, kandidaat komt rechtstreeks in dienst bij het bedrijf, bureau krijgt een fee.
- **Uitzenden:** werknemer in dienst bij het uitzendbureau, werkt tijdelijk bij de opdrachtgever, uitzendbureau regelt contract/loon/administratie/ziekte/planning.
- **Detachering:** werknemer in dienst bij de detacheerder, geplaatst voor langere of specialistische inzet — stabiel en langduriger dan klassiek uitzenden.
- **Social return / sociaal detacheren:** lijkt op uitzenden of detacheren, maar met extra focus op doelgroepkandidaten, begeleiding, subsidies en contractuele SROI-doelen.

In gewone kapsalon-taal: recruitment = "ik zoek iemand voor jou", uitzenden = "iemand werkt bij mij, maar helpt tijdelijk bij jou", detachering = "ik leen je een specialist voor langere tijd uit", social return = "ik help je tegelijk aan personeel én aan je maatschappelijke verplichting".

Bronnen: <https://www.abu.nl/kennisbank/uitzendwerk/> ·
<https://carerix.com/en/solutions/recruitment-agency/>

4. Hoe werkt social return structureel in de branche?

1. Opdrachtgever (gemeente, ministerie, woningcorporatie, grote aannemer, zorgpartij, onderwijsinstelling).
2. Contracteis: social return/SROI staat in de aanbesteding.
3. Invulling: via eigen aannames, stages, opleidingen, samenwerking met sociaal ondernemer, inkoop via sociale partners, detachering van doelgroepkandidaten.
4. Registratie en controle: uren, contracten, loonwaarde, doelgroepstatus, begeleiding, sociale waarde — alles moet aantoonbaar zijn.

Het verschil tussen "goed bedoeld" en "serieus bedrijf" zit vaak in proces, administratie, compliance en begeleiding.

5. Welke subsidies en regelingen zijn belangrijk?

LKV (loonkostenvoordeel): tegemoetkoming voor werkgevers die bepaalde werknemers met arbeidsbeperking in dienst nemen/houden. Werkgever vraagt dit aan via de loonaangifte; voor de banenafpraak-doelgroep kijkt men of de werknemer in het doelgroepregister staat.

Bronnen: <https://www.uwv.nl/nl/loonkostenvoordeel> ·

<https://www.uwv.nl/nl/loonkostenvoordeel/lkv-doelgroep-banenafpraak>

LKS (loonkostensubsidie): voor werknemers die door ziekte of handicap niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Werkgever vraagt het aan bij de gemeente waar de werknemer staat ingeschreven; de gemeente vergoedt het verschil tussen loonwaarde en minimumloon. Dit is dus gemeente-/Participatiewet-gebonden, geen UWV-potje voor iedereen.

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

Jobcoach-vergoeding: begeleiding op de werkvloer. Twee vormen: externe jobcoach (UWV vergoedt) en interne jobcoach (werkgever kan subsidie aanvragen). Meestal minimaal contract van 3 maanden en 8 uur per week; begeleiding max. 15 procent van de werktijd, meestal max. 3 jaar; interne jobcoachsubsidie geldt per periode van max. 1 jaar, verlengbaar.

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

Doelgroepregister: UWV-register van mensen die onder de banenafpraak vallen. Staat iemand hierin, dan gelden er voordelen/regelingen voor de werkgever en is sneller duidelijk of LKV/banenafpraak-regelingen kunnen gelden.

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

Andere relevante regelingen: no-riskpolis, proefplaatsing, werkplekaanpassingen, loondispensatie (specifieke groepen).

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

6. Welke CAO's zijn belangrijk?

ABU (Algemene Bond Uitzendondernemingen) en **NBBU** (Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen) zijn de twee grote brancheverenigingen. Beide hebben een cao voor uitzendkrachten; vanaf 2026 lopen de cao's 2026-2028. Volgens NBBU bevatten ABU-cao en NBBU-cao inhoudelijk dezelfde arbeidsvoorwaarden. Thema's: gelijkwaardige beloning, pensioen, fasesysteem, ziekte, scholing, rechtspositie.

Belangrijk omdat een bureau niet alleen moet plaatsen, maar ook juridisch correct moet contracteren, correct verlonen, de cao juist toepassen en risico's op boetes/claims beperken.

Bronnen: <https://www.abu.nl/cao/> · <https://www.nbbu.nl/nl/cao>

7. Welke systemen zijn typisch belangrijk?

Carerix: ATS/CRM/frontoffice-systeem voor recruitmentbureaus, staffing en detachering — kandidaten, vacatures, klanten, recruitmentprocessen, plaatsingen, sourcing. Zit meer aan de voorkant van het proces.

Bron: <https://carerix.com/en/solutions/recruitment-agency/>

Easyflex: software voor de uitzendbranche, sterk in verloning, facturatie, contracten, urenregistratie, planning, backoffice (ook ATS-functionaliteit). Zit meer op de operationele/administratieve motor.

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

Carerix + Easyflex worden vaak samen gebruikt: Carerix = frontoffice/recruitment, Easyflex = backoffice/loon/facturatie/uren, met een integratie ertussen.

Bron: <https://carerix.com/en/integrations/easyflex/>

WIZZR: platform voor MVOI/social return-beheer — verplichtingen beheren, voortgang volgen, contracten en impact registreren, ketenpartners meenemen, risico op achterstanden/boetes verminderen. Geen recruitmentsysteem, maar een impact- en verplichtingenplatform.

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

8. Welke functies en rollen bestaan er typisch?

Recruiter/intercedent: vaak de spil — vacatures ophalen/uitzetten, kandidaten zoeken en spreken, matching, intake en selectie, soms planning en relatiebeheer; in social return vaak ook extra begeleiding. Bij kleinere bureaus een mix van recruiter, planner, accountmanager en casemanager.

Accountmanager: nieuwe klanten binnenhalen, klantrelaties onderhouden, vacatures ophalen, contractafspraken bespreken, SROI-kansen signaleren, soms aanbestedingskansen of PSO-trajecten bespreken.

Jobcoach: medewerker inwerken, problemen op de werkvloer vroeg signaleren, structuur bieden, werkgever en werknemer begeleiden, zorgen dat iemand duurzaam blijft zitten. Een heel belangrijke rol in deze niche — plaatsing zonder begeleiding valt sneller om.

Backoffice: contracten, uren, loon, facturen, ziekte, dossiervorming, cao-toepassing, compliance, controles op wet- en regelgeving. Veel bureaus lijken van buiten "verkoopclubs", maar de echte stabiliteit zit vaak in de backoffice.

9. Wat maakt social return-bureaus anders dan gewone recruiters?

Een gewone recruiter hoeft vooral de juiste persoon te vinden. Een social return-speler moet vaak vijf dingen tegelijk: kandidaat vinden, doelgroepstatus snappen, subsidies/regelingen kennen, begeleiding organiseren, en administratie/impact kunnen verantwoorden. Vier werelden tegelijk: sales, HR/recruitment, sociaal domein, en administratie/compliance.

10. De economische logica

Klanten betalen hiervoor omdat het helpt om aan contracteisen te voldoen, boetes/discussies te voorkomen, personeel te vinden, inclusiviteitsdoelen te halen, de PSO-score te versterken, en interne capaciteit te ontlasten. Overheden willen via inkoop meer bereiken dan alleen de laagste prijs: arbeidsparticipatie, minder uitkeringen, meer vakmanschap, meer maatschappelijke impact. Voor bedrijven helpt het tegelijk bij personeelstekort, aanbestedingen winnen, imago, ESG/MVOI-doelen en binding met publieke opdrachtgevers.

In 1 minuut samengevat

GreenFox is een gespecialiseerde sociale detacheerder/SROI-partner uit Den Haag die bedrijven en overheden helpt social return in te vullen, via recruitment, detachering, begeleiding en administratie. Klanten zitten vooral in overheid, infra, techniek en grote organisaties. PSO 30+ betekent dat minstens 30 procent van hun personeelsbestand uit mensen met afstand tot de arbeidsmarkt bestaat. De branche zelf draait om een mix van uitzenden, detacheren, recruitment, subsidies, cao's en strakke administratie. Belangrijke regelingen: LKV, loonkostensubsidie, jobcoach-vergoeding, doelgroepregister. Belangrijke cao's: ABU en NBBU. Belangrijke systemen: Carerix, Easyflex, WIZZR. Typische rollen: recruiter/intercedent, accountmanager, jobcoach, backoffice.

Eerlijke inschatting van GreenFox: inhoudelijk scherp gepositioneerd, commercieel slim, sterk in de niche "social return ontzorging", waarschijnlijk groter dan een klein lokaal bureau maar niet van de schaal van de grote landelijke uitzendconcerns. Hun kracht lijkt te zitten in specialisatie, netwerk bij publieke/semipublieke opdrachtgevers, de combinatie van recruitment + begeleiding + administratie, en geloofwaardigheid via PSO 30+ en referenties.