

Bijlage I Uitvoeringsregels Social Return on Investment

De gemeenten in de Arbeidsmarktregio Drenthe werken met betrekking tot Social Return met de Bouwblokkenmethode en hebben de monitoring belegd bij Coördinatiepunt Social Return Drenthe. Social Return is een aanpak om meer werkgelegenheid te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit kan bijvoorbeeld d.m.v. arbeidsplaatsen, leer-werkbanen, stageplekken. Het gaat hierbij om duurzame inzet van werkzoekenden bij voorkeur uit de gemeente van Opdrachtgever of de regio.

De opdrachtnemer is verantwoordelijk voor het invullen van Social Return en doet dit **bij voorkeur** door werkzoekenden een baan aan te bieden. Ook is het toegestaan om sociaal in te kopen of samen te werken met Sociale ondernemingen. Als dit niet haalbaar is zijn activiteiten in het kader van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO-activiteiten) ook mogelijk. Deze activiteiten dienen een relatie met de opdracht te hebben, dan wel de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. De Social Returnverplichting kan in de bedrijfsvoering van de opdracht worden uitgevoerd maar ook in de bedrijfsvoering van de opdrachtnemer, bij een onderaannemer of toeleverancier. In het verleden uitgevoerde Social Returnverplichtingen tellen niet mee tenzij er sprake is van een duurzame continuering van de inzet van iemand uit de Social Return doelgroep (zie Tabel Bouwblokken). De Social Returnverplichting dient binnen de looptijd van de opdracht voldaan te worden. Daarnaast mag Social Return niet leiden tot verdringing van reguliere arbeidsplaatsen bij de opdrachtnemers.

Bouwblokken kunnen worden ‘gestapeld’ totdat aan de gevraagde Social Returnverplichting is voldaan. De waarde van een bouwblok wordt bepaald door de afstand tot de arbeidsmarkt die de kandidaat heeft en is vooraf bekend. Het betreft de relatieve inspanning die een werkgever moet verrichten om een medewerker uit een bepaalde doelgroep een jaar aan het werk te houden. Deze inspanningswaarde is o.a. gebaseerd op loonkosten, begeleidingskosten, opleidingskosten, uitvalkosten van de werkgever. Alleen het bouwblok SW is hierop een uitzondering (enkel arbeidsuren).

De opdrachtnemer kan zelf de verschillende bouwblokken combineren in een voor hem optimale mix door bijvoorbeeld het in dienst nemen van uitkeringsgerechtigden en leerwerktrajecten passend bij de bedrijfsvoering. De opdrachtnemer weet vooraf welke waarde aan de verschillende inspanningen wordt toegekend.

De inschrijver verplicht zich om de contractueel vastgelegde resultaatverplichting aan te wenden voor Social Return.

1. Bouwblokken methode

De gemeente Midden-Drenthe werkt met betrekking tot Social Return on Investment (SROI) met de bouwblokken methode. De kern van deze methode is dat de opdrachtnemer een keuze kan maken uit een aantal ‘bouwblokken’ om aan de SROI-verplichting te voldoen. Het uitgangspunt blijft om werkzoekenden of mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (regulier) in te zetten bij de invulling van de SROI-verplichting. Mocht dit moeilijk haalbaar zijn, dan biedt het bouwblokkenmodel ruimte voor maatwerk. De opdrachtnemer mag met alternatieven komen, te ontlenen aan de menukaart. Deze bevat (MVO) activiteiten en aanvullende (project) opties welke enkel na goedkeuring door opdrachtgever ingezet kunnen worden op de gegunde opdracht.

2. Resultaatverplichting

De inschrijver dient als resultaatverplichting minimaal 5% van de aanneemsom, exclusief BTW, aan te wenden voor SROI-inspanningen. Wanneer de loonsom minder dan 30% van de aanneemsom uitmaakt, is er sprake van een arbeidsextensieve aanbesteding. De inschrijver dient dan tenminste 2% van de aanneemsom, exclusief BTW, aan te wenden aan SROI-inspanningen.

3. De bouwblokken

Aan elk 'bouwblok' is een bepaalde waarde toegekend. Om de waarde van de inspanningen voor SROI te meten, wordt de gerealiseerde waarde van de projecten uitgedrukt in inspanningswaarde. Deze is gebaseerd op de relatieve inspanning die een werkgever moet verrichten om een medewerker uit een bepaalde doelgroep een jaar aan het werk te houden. Deze inspanningswaarde is o.a. gebaseerd op loonkosten, begeleidingskosten, opleidingskosten en uitvalkosten van de werkgever. De inspanningswaarde is een fictieve waarde en staat niet in relatie tot de werkelijke uitgave aan uitkeringen, behoudens personen uit de WSW.

4. Waardetabel SROI

Soort en eventuele duur van de uitkering	Waarde Social Return inspanning (o.b.v. een fulltime jaarcontract)
> 3 maanden en < 2 jaar in Participatiewet	€ 35.000,-
> 2 jaar in Participatiewet	€ 40.000,-
> 3 maanden en < 1 jaar in WW (Werkloosheidsuitkering)	€ 10.000,-
> 1 jaar in WW (Werkloosheidsuitkering)	€ 15.000,-
WIA/WAO (Arbeidsongeschiktheidsuitkering)	€ 30.000,-
Wajong (Voorziening Jonggehandicapte)	€ 35.000,-
Doelgroep Baanafsprakenbanen (Wet Banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten)	€ 35.000,-
Leerling BBL (Beroepsbegeleidende Leerweg) ¹	€ 5.000,-
Leerling BOL (Beroepsopleidende Leerweg)	€ 2.500,-
WSW inzet (Detachering en/of diensten)	Betaalde rekeningen arbeidsuren SW-medewerkers aan SW-bedrijf, onder vermelding van ingezette SW-medewerkers
Menukaart	Zie menukaart voor voorwaarden

5. Hoe werkt het?

De opdrachtnemer kan zelf, in samenspraak met de accountmanager werk van de gemeente Midden-Drenthe, de verschillende SROI-inspanningen combineren in een voor hem optimale mix. De opdrachtnemer weet vooraf welke waarde aan de verschillende inspanningen wordt toegekend. De opdrachtnemer kan beslissen om de kandidaten werkzaamheden te laten verrichten die niet direct verband houden met de opdracht en zelfs niet bij opdrachtnemer plaatsvinden, maar bij bijvoorbeeld onderaannemers of toeleveranciers (dus breed toepasbaar in alle aanbestedingen).

De inzet van werkzoekenden of mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt heeft de voorkeur, maar is niet bij elke aanbesteding haalbaar. Het bouwblokkenmodel speelt hier handig op in door een 'menukaart' aan te bieden zodat maatwerk mogelijk is. De opdrachtnemer kan zodoende zelf de keuze maken die het beste bij zijn bedrijf en de opdracht past.

¹ Deze activiteit kan alleen worden opgenomen indien de duur van de arbeidsovereenkomst overeenkomt met de eisen die de opleiding aan een overeenkomst stelt.

6. Menukaart

Dienst	Waarde	Specificaties
Stageplaats (Geen BOL of BBL)	€ 15,- per uur voor begeleidingskosten	(Afstudeer) Stage vanuit HBO/WO opleiding op het gegunde werk.
Werkstage	€ 15,- per uur voor begeleidingskosten	Bijv. plaatsing met behoud van uitkering om ervaring / competenties op te doen voor maximaal drie maanden op het gegunde werk.
Betrekken onderwijs bij bedrijf / branche of sector	€ 80,- per uur	Bijv. een gastles over of excursie naar bedrijf, branche of sector. Inclusief voorbereiding. Exclusief reistijd. Deze mag niet worden opgevoerd. <i>Reguliere leergangen zijn uitgesloten.</i>
Leer- / werktraject binnen de sector	€ 600,- p.p. per maand	Met behulp van begeleiding en scholing een deelnemer een erkend certificaat laten behalen
(Co-)financiering van (Re-integratie) project (Bijvoorbeeld in samenwerking met de afdeling Sociaal van de gemeente Midden-Drenthe, of basisscholen, voortgezet en technisch onderwijs)	N.t.b. bedrag per project.	Vaststelling bijdrage na overleg met de accountmanager werk

7. Voorbeelden

Voorbeeld 1

De gemeente gunt de opdracht aan bedrijf X. Het gefactureerde bedrag op basis van het contract is €300.000. De Social Return-verplichting bedraagt 5% hiervan, dus €15.000. Als er naar de tabel inspanningswaarden (zie punt 4) wordt gekeken, zijn er o.a. de volgende mogelijkheden:

- De inzet van 4,5 maand van iemand uit de categorie langer dan twee jaar met een uitkering op grond van de Participatiewet (op jaarbasis is de inzet €40.000, de 4,5 maand is €15.000).
- De inzet van 1 jaar van een persoon die langer dan 1 jaar in de WW zit (= €15.000).
- De inzet van 1 jaar van drie BBL-leerlingen van elk een inspanningswaarde van €5.000 = €15.000.
- De inzet van 1 jaar van zes BOL-leerlingen van elke een inspanningswaarde van €2.500 = €15.000.
- Combinaties zijn ook mogelijk. Bijvoorbeeld: de inzet van 1 jaar van 1 BBL-leerling (€5.000) en een persoon die langer dan 6 maanden, maar korter dan een jaar in de WW zit (€10.000).

Voorbeeld 2

De gemeente gunt de opdracht aan bedrijf Y. Het gefactureerde bedrag op basis van het contract is €1.000.000. De Social Return-verplichting bedraagt 5% hiervan, dus €50.000. Bij de opdracht is er echter weinig mogelijkheid om werkzoekenden in te zetten. Bedrijf Y kan dan gebruik maken van de menukaart. Hierbij geldt ook dat er combinaties mogelijk zijn, bijvoorbeeld:

- De inzet van 1 jaar van een persoon met een Wajong uitkering (= €35.000) plus een betaling van €15.000 aan het gemeentelijk Werkgelegenheidsfonds.

8. Voorwaarden Social Return on Investment

1. De opdrachtnemer dient tenminste 5% van de aanneemsom, exclusief BTW, aan te wenden aan SROI-inspanningen ten behoeve van de in de tabel vermelde doelgroepen en/of menukaart. Hierbij dient te worden opgemerkt dat er altijd sprake is van maatwerk en dat er per geval wordt gekeken naar de mogelijkheden van een optimale invulling van SROI.
2. Wanneer de loonsom minder dan 30% van de aanneemsom uitmaakt is er sprake van een arbeidsextensieve aanbesteding. De opdrachtgever dient dan ten minste 2% van de aanneemsom, exclusief BTW, aan te wenden aan SROI-inspanningen ten behoeve van de in de tabel vermelde doelgroepen en/of menukaart.
3. De accountmanager werk van de afdeling Sociaal van de gemeente Midden-Drenthe adviseert en faciliteert de opdrachtnemer bij de invulling van SROI. Opdrachtnemer ontvangt bij de voorlopige gunning van de opdracht het format voor het plan van aanpak, waarin hij aangeeft hoe hij aan de SROI -verplichting wil gaan voldoen. De afspraken in het plan van aanpak worden in overleg tussen de opdrachtnemer en accountmanager werk afgesproken en zijn gericht op maatwerk en maken onderdeel uit van de onderliggende overeenkomst. Na de definitieve gunning van de opdracht levert opdrachtnemer het plan van aanpak aan bij de accountmanager werk. De opdrachtnemer kan in zijn plan een gecombineerd voorstel van betaald werk, leerwerkbaan en stage doen. Het gaat hierbij om inzet van **nieuwe** kandidaten na de gunningsdatum. Voor het bepalen van de waarde van de inspanningen van SROI, wordt de waardetabel SROI gehanteerd. Als 'vangnet' kan opdrachtnemer gebruik maken van activiteiten vanuit de menukaart.
4. Ondersteuning bij de werving en selectie van de personen die onder het SROI-regime van de gemeente Midden-Drenthe vallen, kan worden verkregen via de accountmanager werk.
5. De opdrachtnemer legt verantwoording af aan de accountmanager werk over de invulling van SROI. Er dient met de SROI-inspanningsverplichting gestart te worden na het gunnen van de opdracht. De accountmanager werk fungeert hierbij tijdens de uitvoering als aanspreekpunt voor de opdrachtnemer.
6. Na goedkeuring van het plan van aanpak door de accountmanager werk ontvangt de opdrachtnemer een rapportage format; voor het maken van de benodigde rapportages.
7. De accountmanager werk spant zich in de aanlevering van kandidaten aan de opdrachtnemer te bevorderen. Deze inspanningen doen niets af aan de verantwoordelijkheid van de opdrachtnemer om aan de SROI-verplichting te voldoen.
8. De opdrachtnemer dient bij aanvang van het dienstverband een kopie van de arbeids-, stageplaats- of werkervaringsplaatsovereenkomst te overleggen aan de accountmanager werk met daarin informatie over de looptijd, het aantal te werken uren en de betaalde loonkosten. In geval van stage- of werkervaringsplaats dient opgave van uren ter onderbouwing van de maximaal te verstrekken vergoeding voor begeleidingskosten. Zie de menukaart voor de maximale vergoeding.
9. In principe dient de werkzoekende bij/tijdens de uitvoering van deze opdracht te worden ingezet. De concrete invulling dient altijd in overleg en na goedkeuring van de accountmanager werk plaats te vinden.
10. De opdrachtnemer is verantwoordelijk voor de inzet van de bedoelde doelgroepen.
11. Wanneer de voorwaarde SROI van toepassing is verklaard op de aanbesteding en het aanbod is onder de grens van SROI, blijft de SROI-voorwaarde van toepassing.
12. Per opdracht wordt bepaald met welke frequentie opdrachtnemer gedurende de looptijd van de overeenkomst periodieke rapportages, conform rapportageformat uit lid 6 van dit artikel, aan de inkoopadviseur aanlevert. De periodiciteit wordt vastgelegd in het plan van aanpak.
13. Na het einde van de uitvoeringsperiode levert de opdrachtnemer een eindrapportage aan de inkoopadviseur conform de rapportage als genoemd in lid 6 van dit artikel.
14. De inkoopadviseur en accountmanager werk hebben de bevoegdheid de rapportages te verifiëren. Opdrachtnemer verleent daartoe zijn volledige medewerking. De eventuele kosten voortvloeiend uit deze medewerking kunnen niet bij de opdrachtgever verhaald worden.

15. De inkoopadviseur is bevoegd om inspanningen die niet door de accountmanager werk zijn goedgekeurd, niet mee te rekenen in het kader van de SROI-verplichting. De bewijslast van goedkeuring berust bij de opdrachtnemer.
16. Indien de opdrachtnemer zijn verplichtingen aangaande SROI niet of niet volledig dreigt te kunnen nakomen, dient opdrachtnemer dit tijdig aan de accountmanager werk te melden, waarna gezamenlijk naar een oplossing zal worden gezocht.
17. Indien de opdrachtnemer werkt met onderaannemers blijft de opdrachtnemer aansprakelijk voor de onder lid 1, of indien van toepassing lid 2, gestelde SROI-verplichting.
18. Kosten gemaakt voor de inzet van een niet gemeentelijke intermediair komen voor rekening van de opdrachtnemer en kunnen niet worden opgevoerd in het kader van de SROI-verantwoording.