

Bijlage 6. ROK veiligheidsconstructies bruggen en kademuren

- Social return

De gemeente Amsterdam is een sociaal opdrachtgever. Dat betekent dat we als opdrachtgever kansen creëren voor kwetsbare Amsterdammers. De stad heeft daarom als doelstelling dat haar investeringen boven op het gewone rendement sociale impact opleveren.

Social return is een instrument om sociale impact te realiseren bij aanbestedingen en berust op het principe dat opdrachtnemers iets terugdoen voor de opdrachtgever op maatschappelijk vlak – naast het uitvoeren van de reguliere opdracht. Bij sociale impact gaat het specifiek om het toevoegen van sociale waarde voor Amsterdammers in een kwetsbare situatie.

Sociale opgaven van de stad

Amsterdam wil dat de sociale impact zich vooral richt op een van de onderstaande thema's die gezamenlijk de zes belangrijkste sociale opgaven van de stad vertegenwoordigen. Aan het thema 'Werk' wordt de meeste waarde gehecht en dus heeft dit thema prioriteit.

1) *Werk*

In Amsterdam doet iedereen mee en staat niemand aan de kant. Meedoen via betaald werk heeft de voorkeur, omdat het mensen het gevoel geeft dat ze ertoe doen en het ervoor zorgt dat de samenleving gebruik kan maken van hun kwaliteiten. Amsterdammers die de stap naar betaald werk (nog) niet kunnen maken, krijgen de hulp die nodig is om zo zelfstandig mogelijk deel te kunnen nemen aan de samenleving. Bedrijven hebben hierin een belangrijke rol, bijvoorbeeld door het aanbieden van werk of werkervaringsplekken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

2) *Sociale cohesie*

Bij sociale cohesie gaat het de mate waarin mensen zich met elkaar verbonden en betrokken voelen in een bepaalde buurt. Amsterdammers hebben baat bij een breed en laagdrempelig aanbod van activiteiten en ondersteuning in de eigen buurt of wijk. Dat helpt om zelfredzaam te zijn, talenten te ontwikkelen of mee te doen in de stad. Iedereen kan erbij helpen om dat aanbod te organiseren: het kan bijvoorbeeld op initiatief van Amsterdammers, vrijwilligersorganisaties of bedrijven (zie ook: Stedelijk Kader Samen Vooruit 2020-2023 via <https://www.amsterdam.nl/sociaaldomein/zorgprofessionals/sociale-basis/stedelijk-kader-samen-vooruit-2020-2023/>).

3) *Armoedebestrijding*

Een op de vijf Amsterdamse huishoudens leeft in armoede. Voor het stadsbestuur reden om het bestrijden van armoede topprioriteit te maken. Een gezamenlijke aanpak met bedrijven, maatschappelijke organisaties en Amsterdammers is essentieel om armoede te beteugelen. Bedrijven kunnen bijdragen door bijvoorbeeld kinderen uit minimagezinnen en werkende minima te ondersteunen of door schuldhulpverlening (zie ook: Amsterdams aanvalsplan armoede via <https://www.amsterdam.nl/bestuur-organisatie/volg-beleid/werk-participatie/inkomen/>).

4) *Gezondheid*

In Amsterdam heeft 1 op de 5 kinderen en jongeren overgewicht of obesitas. Dit heeft ernstige gevolgen voor hun gezondheid op korte en lange termijn. Daarom zet de gemeente flink in op het voorkomen en terugdringen van overgewicht bij kinderen, bijvoorbeeld door sport en spel (zie ook: Amsterdam Aanpak Gezond Gewicht via <https://www.amsterdam.nl/sociaaldomein/blijven-wij-gezond/programma-amsterdamse-aanpak-gezond/>).

5) *Eenzaamheid*

In Amsterdam voelen meer dan 65.000 mensen zich ernstig eenzaam. Zij ervaren niet dat zij van waarde zijn voor een ander of dat anderen echt van betekenis zijn voor hen. Dit heeft gevolgen voor hun deelname aan het maatschappelijk leven en hun gezondheid. Daarom zet de gemeente Amsterdam in op de bestrijding van eenzaamheid en daagt betrokken bedrijven uit bij te dragen samen al doende te gaan leren en al lerende te doen wat werkt (zie ook: Aanpak Eenzaamheid Amsterdam via <https://www.amsterdam.nl/sociaaldomein/zorgprofessionals/aanpak-eenzaamheid/>).

6) *Onderwijs*

De gemeente investeert in deze bestuursperiode extra in het mbo. Er wordt ingezet op aantrekkelijk, vernieuwend en toekomstgericht middelbaar beroepsonderwijs. Speerpunten daarbij zijn dat mbo-studenten een optimale schoolloopbaan doorlopen, hun talenten ontwikkelen en goed zijn voorbereid op de eisen van arbeidsmarkt en samenleving van nu en straks (zie ook: Amsterdamse mbo-agenda via <https://www.amsterdam.nl/sociaaldomein/onderwijs-leerplicht/de-amsterdamse-mbo-agenda/>).

Innovatieve aanpak social return

De gemeente Amsterdam kiest als sociaal opdrachtgever bij aanbestedingen die onderdeel uitmaken van het programma Bruggen en Kademuren voor een innovatieve aanpak van social return. We nodigen opdrachtnemers uit om na gunning een plan van aanpak in te dienen, waarin wordt beschreven op welke wijze de opdrachtnemer sociale impact wil creëren, hoe dit gedurende de looptijd van de overeenkomst steeds groter wordt en hoe het bijdraagt aan (een van) de sociale opgaven in de stad. Bij de voorstellen moet niet zozeer naar separate NOK's worden gekeken, maar naar wat haalbaar is binnen de ROK en het programma; waar efficiency mogelijk is, de impact groter kan zijn en er ruimte is voor doorontwikkeling.

Het plan gaat in ieder geval in op het thema 'Werk', omdat deze sociale opgave onze prioriteit is. Daarnaast vragen we onze opdrachtnemers expliciet om breder te denken dan alleen in termen van werkgelegenheid of werkervaringsplekken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Over het plan gaan we in gesprek en we stellen samen prestatieafspraken vast. De social returnverplichting bestaat uit de uitvoering van deze prestatieafspraken.

Onderlinge samenwerking opdrachtnemers

Wij verwachten dat onze opdrachtnemers gezamenlijk meer sociale impact kunnen creëren dan alleen. Daarom dagen we onze opdrachtnemers uit om samen te werken met de andere opdrachtnemers binnen hun raamcontract in het realiseren van sociale impact en hier apart op in te gaan in het plan van aanpak. Het samenwerken met andere opdrachtnemers binnen het programma bestaat ook tot de mogelijkheden. Het programma Bruggen en Kademuren zal waar mogelijk faciliteren.

Bijzondere uitvoeringsvoorwaarde

We benadrukken dat het indienen van het plan van aanpak niet vrijblijvend is. We rekenen op het commitment van de opdrachtnemer en verwachten een (flinke) sociale investering in manuren en/of op financieel vlak. Daarnaast is social return voor deze aanbesteding opgenomen als bijzondere uitvoeringsvoorwaarde in het contract. Voor meer informatie over het social returnbeleid van de gemeente Amsterdam, zie: www.amsterdam.nl/socialreturn.

Vereisten plan van aanpak

Het plan van aanpak is SMART geformuleerd en gaat in op minimaal de volgende vragen:

- 1) Op welke manier creëert u sociale impact op het gebied van werk voor de doelgroep social return en zorgt u ervoor dat de sociale impact gedurende de looptijd van de overeenkomst steeds groter wordt? Denk ook aan het indirect verschaffen van werk door samen te werken met of in te kopen bij werk-leerbedrijf Pantar, de Werkbrigade of een Amsterdamse Sociale Firma.
- 2) Aan welke andere sociale opgaven in de stad (sociale cohesie, armoedebestrijding, gezondheid, eenzaamheid en onderwijs) wilt u nog meer bijdragen en hoe creëert u sociale impact? Denk aan vakgericht opleiden, verkorten van de route naar werk, schuldpreventie en gezondheidsbevordering.
- 3) Welke middelen zet u in op welk moment en welk resultaat bereikt u daarmee? Vermeld de verwachte inzet van manuren en de verwachte kosten.
- 4) Hoe kunt u bewoners uit de buurt waarin gewerkt wordt direct of indirect bij de uitvoering van de opdracht betrekken?
- 5) Welke mogelijkheden tot samenwerking met de andere twee opdrachtnemers binnen de samenwerkingsovereenkomst ziet u om sociale impact te creëren? Ga hierbij minimaal in op sociale impact die wordt gecreëerd voor de doelgroep social return en de bewoners uit de buurt waarin gewerkt wordt.
- 6) Wat heeft u van de opdrachtgever nodig om de bovengenoemde sociale impact te realiseren en continue te vergroten?

Visie op sociale impact

Het plan van aanpak dient aan te sluiten op de visie die de gemeente Amsterdam heeft op de te realiseren sociale impact in het kader van social return. Deze visie bestaat uit vier principes:

- Duurzame resultaten. Het toevoegen van langdurende sociale waarde voor kwetsbare groepen in de samenleving op de gebieden werk, sociale cohesie, armoedebestrijding, gezondheid, eenzaamheid en onderwijs. Op het gebied van werk betekent dit dat kandidaten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt meer volwaardig en duurzaam aan het werk zijn. Dat houdt in dat kandidaten blijvend uit een uitkeringsafhankelijke situatie raken of de middelen aangereikt krijgen om zover te komen. We kiezen een vast boven een tijdelijk dienstverband, een vakgericht opleidingstraject boven een meeloopstage en een duurzame samenwerking met een Amsterdamse Sociale Firma boven een losse klus.
- Duurzame samenwerking. We streven naar een langdurige samenwerking tussen opdrachtgever en opdrachtnemer, waarbij we de kracht en expertise van onze partners duurzaam kunnen verbinden aan de sociale opgaven van de stad Amsterdam.
- Prioriteit Amsterdammers. We willen dat onze investeringen naast gewoon rendement ook sociaal iets opleveren voor Amsterdammers. Dit is op basis van wederkerigheid: de stad investeert en verlangt iets terug voor de Amsterdamse samenleving.
- Eigenaarschap/eigen werkgeverschap. We willen dat onze opdrachtnemers zelf verantwoordelijkheid nemen om sociale impact te creëren. Dat betekent de opdrachtnemer deze taak zelf uitvoert en het niet uitbesteedt aan een andere partij (intermediair).

Toelichting werkwijze

Samenwerking tussen opdrachtgever en opdrachtnemer (en opdrachtnemers onderling) staat bij deze opdracht centraal in het creëren van sociale impact. Ook is het belangrijk dat er voortdurend aandacht is voor social return en dat de sociale impact gedurende de hele looptijd van de overeenkomst steeds verder toeneemt. Van de opdrachtnemer wordt met betrekking tot social return na gunning eigen initiatief en een actieve inbreng verwacht. We verwachten grote sociale impact en bieden daarbij de ruimte om met innovatieve ideeën te komen.

Procedure na gunning

Uiterlijk zeven kalenderdagen na definitieve gunning neemt de opdrachtnemer contact op met Bureau Social Return via social.return@amsterdam.nl. Er wordt een startgesprek ingepland waarin wordt uitgelegd wat de procedure is waaraan het plan van aanpak moet voldoen. De opdrachtnemer wordt geacht uiterlijk drie weken na het startgesprek het plan van aanpak in te dienen. Dit plan van aanpak dient vervolgens als basis voor het gesprek met de opdrachtgever en Bureau Social Return waarin in de concept prestatieafspraken worden gemaakt over de wijze van uitvoering van het plan van aanpak.

De opdrachtgever en Bureau Social Return behouden zich het recht voor om onderdelen uit het plan van aanpak af te wijzen indien deze niet passen binnen de doelen van de ROK veiligheidsconstructies, niet overeenstemmen met de vier principes uit de visie op sociale impact en/of niet aansluiten op de sociale opgaven binnen de gemeente Amsterdam. De opdrachtnemer wordt in dat geval gevraagd het plan van aanpak aan te passen.

Nadat de concept prestatieafspraken zijn opgesteld, faciliteren de opdrachtgever en Bureau Social Return een sessie waarin de opdrachtnemers gezamenlijk de mogelijkheden tot samenwerking bespreken die in de plannen van aanpak zijn benoemd. Als blijkt dat bepaalde acties door gezamenlijke aanpak kunnen bijdragen aan het creëren van sociale impact en een gezamenlijke aanpak kansrijk wordt geacht, kan er met betrekking tot die punten een gezamenlijk plan van aanpak worden ingediend.

Ten slotte worden de afzonderlijke prestatieafspraken volgens een samen te ontwikkelen omrekenmodel social return zoveel mogelijk in waarde uitgedrukt. Daarna worden zij met wederzijdse instemming definitief vastgesteld en maken zij deel uit van de overeenkomst. De definitieve prestatieafspraken kunnen achteraf alleen nog worden gewijzigd, wanneer zowel opdrachtgever als opdrachtnemer hiervoor goedkeuring verlenen.

De eerste deelopdracht vanuit de ROK wordt aan de Contractant verstrekt o.v.v. een door de gemeente vastgesteld plan van aanpak en door de gemeente vastgestelde prestatieafspraken.

Procedure na definitieve vaststelling

Na definitieve vaststelling worden de plannen van aanpak uitgevoerd. Bureau Social Return ziet toe op naleving van de prestatieafspraken en ondersteunt de opdrachtnemers waar nodig. Indien de overeenkomst wordt verlengd, kunnen nieuwe afspraken worden gemaakt of oude aangepast.

Kaders

Social return gaat om het realiseren van sociale impact, waarmee we bedoelen het toevoegen van sociale waarde voor Amsterdammers in een kwetsbare situatie. Dat is een heel ruim begrip. Daarom zijn kaders nodig om te bepalen wat we als social return aanmerken en wat niet. De kaders gaan niet alleen in op wat we als social return beschouwen, maar ook op verantwoording, bewijslast en waarde van de social returninspanning. De kaders stellen we samen – na gunning – op en stellen we daarna definitief vast als onderdeel van de prestatieafspraken. Per thema stellen we een apart kader op met betrekking tot onder andere de doelgroep, verantwoording en bewijsstukken. Richtinggevend voor het thema 'Werk' is daarbij het onderstaande kader waarmee de gemeente al ruime ervaring heeft. De kaders voor de andere vijf thema's kunnen van een vergelijkbare vorm en diepgang. Deze kaders worden naar behoefte opgesteld en aansluitend gemaakt op de aanpak die de opdrachtnemer aanbiedt.

Kader thema 'Werk'

Doelgroep

Iemand behoort tot de doelgroep social return, wanneer hij/zij een afstand heeft tot de arbeidsmarkt. Dat is in ieder geval zo indien hij/zij minimaal drie maanden werkloos is bij aanvang van de opdracht en als zodanig staat ingeschreven bij het UWV Werkbedrijf, de gemeente of een vergelijkbare instantie (Participatiewet, WW-, WGA -/WAO-, of NUG-regeling). Ook vroegtijdig schoolverlaters of kandidaten die vallen onder de Wajong-regeling, de WIA of WSW behoren tot de doelgroep, evenals mbo-studenten BOL- en BBL-niveau 1 en 2.

Amsterdamse sociale firma

Amsterdamse sociale firma's zijn een bijzondere groep sociale ondernemers. Zij creëren arbeidsplekken voor Amsterdammers met een arbeidsbeperking en bieden dagbesteding voor kwetsbare groepen. Daarmee zijn Amsterdamse sociale firma's belangrijke partners voor een grote sociale uitdaging waar Amsterdam voor staat. De gemeente Amsterdam heeft daarom een speciaal ondersteuningsbeleid voor Amsterdamse sociale firma's, zie <https://www.amsterdam.nl/ondernemen/inkoop-aanbesteden/ondersteuning/>. Onderdeel van dat beleid is dat we alle kosten die worden gemaakt door samenwerking met of inkoop bij Amsterdamse sociale firma's beschouwen als social return.

Duurzame arbeidsplek

Amsterdam zet in op duurzame resultaten, zoals een duurzame arbeidsplek voor kandidaten uit de doelgroep. Een kandidaat uit de doelgroep heeft een duurzame arbeidsplek indien hij/zij volwaardig aan het werk is bij de opdrachtnemer op basis van een vast of tijdelijke arbeidsovereenkomst van minimaal zes maanden voor tenminste 0,5 fte en/of uitkeringsonafhankelijk is geworden. Voor kandidaten die in het doelgroepenregister staan wordt een duurzame arbeidsplek beoordeeld op basis van het arbeidsvermogen van de kandidaat dat door het UWV is vastgesteld.

Verantwoording

De bewijslast voor het voldoen aan de social returnverplichting ligt bij de opdrachtnemer. Deze is daarmee verantwoordelijk om aantoonbaar te maken dat, en op welke wijze, hij inspanningen heeft geleverd in het kader van de betreffende social returnverplichting. De rapportage hierover vinden plaats per kwartaal en worden verder uitgewerkt in de prestatieafspraken na gunning. De opdrachtnemer moet kunnen aantonen dat kandidaten die in het kader van social return werkzaamheden verrichten behoren tot de doelgroep social return.

De opdrachtnemer levert hiertoe documentatie ter onderbouwing, zoals een formeel document van een uitkerende instantie of SW-bedrijf of erkende opleidingsinstelling waaruit de uitgangspositie van de ingezette kandidaat blijkt.

Bewijsstukken

De bewijslast voor het voldoen aan de social returnverplichting ligt bij de opdrachtnemer. Te allen tijde is de opdrachtnemer verantwoordelijk om aantoonbaar te kunnen maken dat (en op welke wijze) er inspanningen zijn geleverd in het kader van social return. Documenten die gelden als verantwoording zijn bijvoorbeeld:

- Een formeel document van een uitkerende instantie, SW-bedrijf of erkende opleidingsinstelling waaruit de uitgangspositie van de ingezette kandidaat blijkt ten tijde van zijn/haar 'instroom' in het bedrijf.
- Een getekende arbeids- of (leerwerk) stageovereenkomst. Als de kandidaat niet in loondienst is, dan een kopie van de overeenkomst met een specificatie van het SW-bedrijf, detacheringsbureau of intermediair.
- In geval van o-uren, flexibele of uitzend- en detachingscontracten dient het aantal daadwerkelijk gewerkte uren te kunnen worden aangetoond op basis van bijvoorbeeld een urenadministratie, salarisstroom en/of facturen van een detachingsbureau.
- Facturen van de inkoop van producten en diensten van Pantar, de Werkbrigade of een Amsterdamse Sociale Firma.
- Kopie van certificaat Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO).
- Financiële onderbouwing van gemaakte begeleiding, opleiding en projectkosten ten behoeve van de doelgroep.

Omrekenmodel social return

Bij het in waarde uitdrukken van inspanningen voor de doelgroep wordt uitgegaan van de kosten die de opdrachtnemer daadwerkelijk heeft gemaakt. Hierbij geldt een aantal uitgangspunten.

- Inschaling van kandidaten uit de doelgroep geschiedt conform de geldende cao bij het bedrijf zelf of – indien de kandidaat elders wordt geplaatst – bij een andere werkgever.
- Indien de opdrachtnemer bij het plaatsen van een kandidaat uit de doelgroep gebruik maakt van subsidies of premies, dan worden deze of in mindering gebracht op de gemaakte kosten.
- Scholing en opleiding vinden plaats bij een erkend opleidingsinstituut. Kosten dienen onderbouwd te worden met facturen en bedragen maximaal 20% van de totale waarde van de social returnverplichting, tenzij anders overeengekomen met Bureau Social Return. In geval van interne scholing dienen de gemaakte kosten schriftelijk te worden onderbouwd.
- Begeleidingskosten zijn kosten die noodzakelijkerwijs gemaakt worden ten behoeve van de inzet van de kandidaat uit de doelgroep. De begeleidingskosten worden aannemelijk en deugdelijk onderbouwd. Zij bedragen maximaal 10% van de totale waarde van de social returnverplichting, tenzij anders overeengekomen met Bureau Social Return.

TEKST CONTRACTBEPALING

1. SOCIAL RETURN

1.1 De gemeente Amsterdam stelt in overleg met Contractant (definitieve) prestatieafspraken op, waarin de precieze invulling van de social returnverplichting wordt vastgelegd. Deze prestatieafspraken maken onlosmakelijk deel uit van betreffende overeenkomst.

1.2 Contractant verplicht zich gedurende de looptijd van het contract de (definitieve) prestatieafspraken op basis van het na gunning ingediende plan van aanpak uit te voeren.

1.3 De gemeente Amsterdam faciliteert Contractant waar mogelijk bij de invulling van de social returnverplichting, monitort de ondernomen activiteiten en houdt toezicht op de resultaten verbonden aan de betreffende social returnverplichting.

1.4 Indien Contractant zijn social returnverplichting niet of niet geheel nakomt, wordt een direct opeisbare boete ter hoogte van de volledige waarde van de met wederzijdse instemming definitief vastgestelde prestatieafspraken bij de Contractant in rekening gebracht.