

## **Bijlage      *Social Return***

### 1      *Algemene informatie*

#### **Inleiding**

De Rijksoverheid heeft de ambitie om bij haar inkopen duurzaamheid mee te nemen: dit geldt ook voor provincies, waterschappen en voor gemeenten. Zo krijgt de markt van duurzame producten en diensten een stevige impuls en geeft de overheid het goede voorbeeld met duurzaam inkopen. Overheden kopen jaarlijks voor ruim € 50 miljard in. Bij het verder ontwikkelen van criteria voor duurzaam inkopen werkt de overheid samen met het bedrijfsleven. Sinds juli 2011 gelden bovendien sociale criteria.

#### ***Social Return* verplichting**

Bij *Social Return* gaat het erom dat een investering die de Gemeente doet, naast het 'gewone' rendement ook een concrete sociale winst (*return*) oplevert. De deelnemende gemeenten zijn bedrijvige gemeenten, waar iedereen die kan werken ook een kans moet krijgen om aan de slag te gaan. Met *Social Return* levert de Opdrachtnemer van de Gemeente daar als werkgever een wezenlijke bijdrage aan en versterkt daarmee de sociale infrastructuur.

Als de Gemeenten bij een aanbesteding de *Social Return* verplichting van toepassing verklaart, dan is de Opdrachtnemer verplicht om 5% van de loonsom naar aanleiding van de Opdracht te besteden aan versterking van de sociale infrastructuur door middel van aanvullende inspanningen.

Bij voorkeur gaat het om het plaatsen van medewerkers met een uitkering, bijvoorbeeld WWB, WW, Wajong, WIA en WSW kandidaten. Daarnaast kan ook gedacht worden aan de BBL trajecten en BOL stages. Behoort bovenstaande niet tot de mogelijkheden van de Opdrachtnemer mag deze ook met alternatieve aanvullingen komen bijvoorbeeld een dagdeel MVO werkzaamheden verrichten met eigen personeelsleden. Onder MVO werkzaamheden wordt verstaan het op pad gaan met ouderen, het opknappen van een buurthuis of bijvoorbeeld voor een bepaald bedrag gaan eten of het sponsoren van projecten waar kandidaten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt werkzaam zijn.

### 2.      *Procesbeschrijving*

- Zodra de Opdrachtnemer de Opdracht definitief gegund heeft gekregen, wordt de organisatie bij het Bureau *Social Return* (hierna ook: BSR) aangemeld. In ons geval vervult het Werkgeversservicepunt regio Kromme Rijn Heuvelrug de rol van BSR. Gemeente De Bilt is als partner aangesloten bij het werkgeversservicepunt. Zij zullen de Opdrachtnemer ondersteunen en begeleiden bij de invulling van de *Social Return* verplichting.
- De Opdrachtnemer dient een plan van aanpak (zie punt 4) in bij BSR hoe hij denkt te gaan voldoen aan de *Social Return* verplichting. Basis van dit plan is 5% van de loonsom. Voor het bepalen van de waarde van de geplande inspanningen in *Social Return*, wordt de waardetabel *Social Return* uit punt 3 gebruikt.
- De Opdrachtnemer mag, voordat hij het plan inlevert, contact opnemen met het BSR voor overleg. Ook kan BSR van tevoren contact opnemen met Opdrachtnemer om te informeren naar de status van het plan.
- Na goedkeuring van het plan door de BSR ontvangt de Opdrachtnemer van het BSR een spreadsheet voor rapportages en de laatste versie van de waardetabel *Social Return*.
- Gedurende de looptijd van de overeenkomst levert de Opdrachtnemer twee keer een rapportage aan het BSR.
- De definitieve berekening van de **5%** van de loonsom gebeurt aan het einde van de looptijd van de overeenkomst.
- Binnen twee maanden na het einde van de looptijd van de overeenkomst levert de Opdrachtnemer een eindrapportage aan het BSR.
- Het BSR heeft de bevoegdheid de rapportages te verifiëren. De Opdrachtnemer verleent daartoe zijn volledige medewerking. De eventuele kosten voortvloeiend uit deze medewerking kunnen niet bij de Opdrachtgever verhaald worden.

### 3. Voorwaarden Social Return

De Opdrachtgever vindt het een verantwoordelijkheid van Opdrachtnemer(s) om bij te dragen aan het versterken van de sociale infrastructuur. Door zich in te schrijven op de Aanbestedingsprocedure, verplicht de Inschrijver zich om bij gunning, **5%** van de loonsom naar aanleiding van de Opdracht aan te wenden om de sociale infrastructuur te versterken. Opdrachtnemer is verantwoordelijk voor een concrete invulling (hoeveel mensen, welk soort mensen, waar inzetten). De invulling van deze *Social Return* verplichting kan breder dan enkel op de onderliggende Opdracht worden verwezenlijkt, maar wel gedurende de looptijd van de overeenkomst. Opdrachtnemer legt hiertoe verantwoording af richting het Bureau *Social Return*; Werkgeversservicepunt Kromme Rijn Heuvelrug, [wqsp@rsdkrh.nl](mailto:wqsp@rsdkrh.nl). Bij afloop van de Opdracht dient aan deze verplichting voldaan te zijn. Het Bureau *Social Return* voert hierop de controle uit. Indien na de looptijd van de opdracht niet aan de verplichting is voldaan, beroept Opdrachtgever zich op de boeteclausule.

01. Opdrachtnemer verplicht zich om **5%** van de loonsom naar aanleiding van de Opdracht te besteden aan inspanningen in het kader van *Social Return*. Opdrachtnemer kan beslissen om de kandidaten werkzaamheden te laten verrichten die niet direct verband houden met de Opdracht en zelfs niet bij Opdrachtnemer plaatsvinden.
02. Het Bureau *Social Return* adviseert en faciliteert de Opdrachtnemer bij de invulling van *Social Return*. Na verlening van de Opdracht levert Opdrachtnemer aan het Bureau *Social Return* een plan op hoe aan de *Social Return* verplichting te voldoen. Basis voor dit plan is 5% van de loonsom. Voor het bepalen van de waarde van de inspanningen in *Social Return*, wordt de tabel *Social Return* gehandhaafd welke in de Bijlage is opgenomen.
03. Na goedkeuring van het plan door Bureau *Social Return* ontvangt Opdrachtnemer van het Bureau *Social Return* een spreadsheet voor rapportages en een tabel waarmee de waarde van de inspanningen bepaald kunnen worden.
04. Reeds gedane *Social Return* inspanningen welke gestart zijn tot maximaal 3 maanden voorafgaand aan de definitieve gunning van de opdracht zijn toegestaan voor de geldende *Social Return* verplichting van de gegunde opdracht. De inspanning mag daarbij niet al voor een andere *Social Return* verplichting, eventueel van een andere aanbestedende dienst, zijn ingezet.
05. De Opdrachtgever zal zich inspannen de aanlevering van kandidaten aan de Opdrachtnemer te bevorderen. Deze inspanningen doen niets af aan de verantwoordelijkheid van de Opdrachtnemer om aan de *Social Return* verplichting te voldoen.
06. Gedurende de looptijd van de overeenkomst levert Opdrachtnemer 2 (twee) keer een rapportage aan het Bureau *Social Return*, conform de spreadsheet uit lid 03 van dit artikel. Bij zeer korte looptijden, volstaat één keer.
07. De definitieve berekening van 5% van de loonsom geschiedt aan het einde van de looptijd van de overeenkomst.
08. Binnen 2 (twee) maanden na het einde van de looptijd van de Opdracht levert de Opdrachtnemer een eindrapportage aan het Bureau *Social Return* conform de rapportage als genoemd in lid 03 van dit artikel.
09. Het Bureau *Social Return* heeft 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.
010. Bureau *Social Return* is bevoegd om inspanningen die niet door het Bureau *Social Return* zijn goedgekeurd, niet mee te rekenen in het kader van de *Social Return* verplichting. De bewijslast van goedkeuring berust bij de Opdrachtnemer.
011. Indien de Opdrachtnemer zijn verplichtingen aangaande *Social Return* conform lid 01 van dit artikel niet of niet volledig nakomt, betaalt Opdrachtnemer het resterende bedrag dat aan *Social Return* had moeten worden besteed aan de Opdrachtgever. Deze betaling kan plaatsvinden door creditnota's (boetebeding).

012. Indien de Opdrachtnemer werkt met onderaannemers blijft de Opdrachtnemer hoofdelijk aansprakelijk voor deze *Social Return* verplichting.

013. Door inschrijving verklaart de Opdrachtnemer zich akkoord met bovenvermelde bepalingen.

De gerealiseerde waarde van de inspanningen *Social Return* wordt uitgedrukt in inspanningswaarde en niet gezien vanuit de werkelijke waarde van de uitkeringen. Uiteraard heeft dit te maken met de afstand van de uitkeringsgroep tot de arbeidsmarkt en de inspanning die geleverd moet worden om de groep terug te leiden in de arbeidsmarkt. Hieronder wordt de huidige waardentabel weergegeven. De inspanningswaarde is gebaseerd op een 36-urige werkweek gedurende één jaar. Betreft de inzet minder dan 36-uur op jaarbasis, dan wordt de inspanningswaarde naar rato verrekend. Deze tabel is niet definitief en aan deze tabel kunnen dan geen rechten worden ontleend. De Opdrachtnemer ontvangt na aanmelding bij het Bureau *Social Return* een tabel die van toepassing is.

<b>Nieuwe bouwblokkenmethode regio Utrecht 2019 (*)</b>	<b>Inspanningswaarde in € op basis van 36 uur per week per jaar</b>	<b>Bijzonderheden</b>
Participatiewet	40.000	
Doelgroep Banenafpraak	50.000	
Praktijkleerplaats voor Praktijk- en Voortgezet Speciaal Onderwijs/ werkplek voor Entreeopleiding (MBO1)	35.000	
WIA/WAO	40.000	
WW	20.000	
MBO BBL (BeroepsBegeleidende Leerweg) niveau 2, 3 en 4	35.000	Werken en leren
MBO BOL (BeroepsOpleidende Leerweg) niveau 2, 3 en 4	20.000	Voltijd stage. Geen HBO en WO.
Niet uitkeringsgerechtigde	10.000	
* Inkopen van producten en diensten bij sociaal ondernemers en sociale werkvoorzieningen	per medewerker €100,00 per besteedt uur of factuur ingezette activiteit.	Vooraf eerst afstemming zoeken met opdrachtgever. ADSU en Social Impact Factory in de handleiding benoemen.
* Delen van kennis, expertise en/ of middelen met de doelgroep social return	idem	
* Hulp, steun kennis bieden aan een lokaal initiatief	idem	
Inzetten van een werkzoekende ouder dan 50 jaar	10.000	Bonusbouwblok (naar rato)
Statushouders en personen met een taalachterstand	10.000	Bonusbouwblok (naar rato)
Aanbieden vast dienstverband	10.000	Bonusbouwblok (naar rato)
Mobiliteit van social return kandidaten	Maatwerk/ in onderlinge afstemming met opdrachtnemer	Investeringen van opdrachtnemers in social return kandidaten om hen via mobiliteit in het arbeidsproces te houden (stimuleren van duurzame uitstroom) en terugval in de uitkering te voorkomen.

Werkontwikkeltrajecten	Maatwerk/ in onderlinge afstemming met opdrachtnemer	Een werkontwikkeltraject is gericht op ontwikkeling / versterking van werknemersvaardigheden, competenties en kennis. In dit stadium worden mensen met behoud van uitkering ingezet die nog niet 'jobready' zijn.
------------------------	--	---

\* regio Utrecht: ADSU (Aan de Slag in Utrecht), Amersfoort, Hoogheemraadschap de Stichtse Rijnlanden, Lekstroom gemeenten, provincie Utrecht, Regio Kromme Rijn Heuvelrug, Stichtse Vecht, Utrecht en Woerden e.o.

4. Plan van aanpak

(in te vullen door Opdrachtnemer)

Opdrachtnemer : .....

Contactpersoon : .....

Telefoonnummer : .....

E-mail adres : .....

Naam aanbesteding : .....

Versie tabel *Social Return* (bouwblokkenmethode): .....

**<VUL IN: percentage>** van **<VUL IN: waarvan het percentage wordt berekend>**: .....

Voorgestelde inspanningen om aan de *Social Return* verplichting te voldoen

Inspanning	Wanneer	Waarde volgens tabel