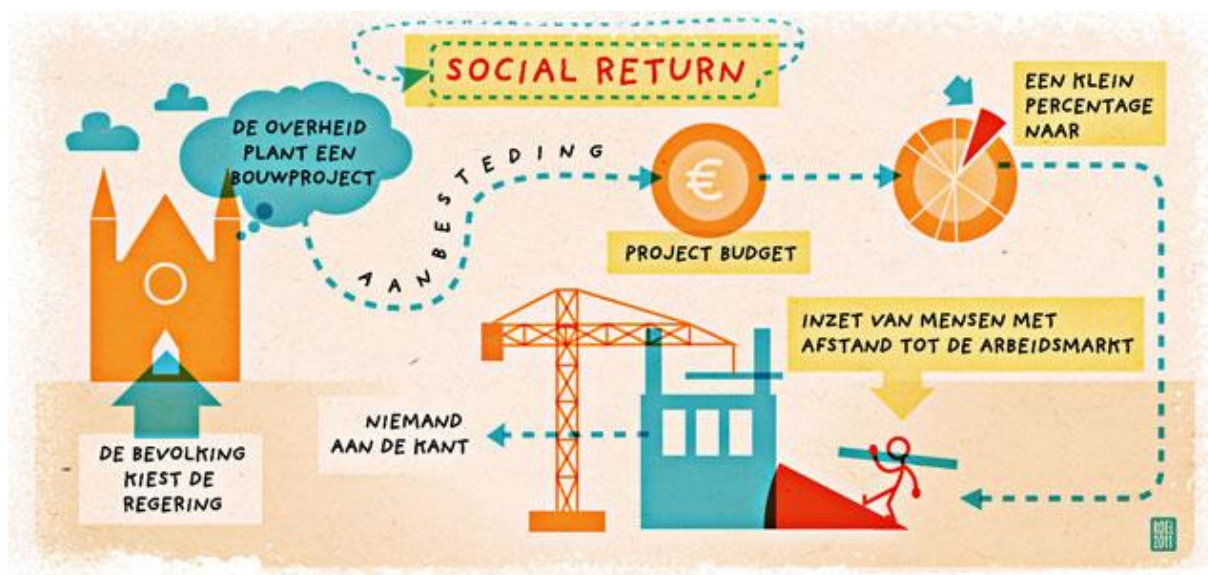


KADERNOTITIE SOCIAL RETURN 3.0

Arbeidsmarktregio Noordoost - Brabant



<u>INHOUDSOPGAVE</u>	<u>2</u>
<u>INLEIDING</u>	<u>3</u>
<u>HET KADER VOOR DE ARBEIDSMARKTREGIO NOORDOOST - BRABANT</u>	<u>5</u>
2.1. Social return	5
2.2. Waarom wordt Social return ingezet?	5
2.3. Randvoorwaarden Social return arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant	5
<u>DOELGROEP EN VASTSTELLING VERPLICHTING SOCIAL RETURN</u>	<u>7</u>
3.1. Doelgroep social return.	7
3.2. Drempelbedrag voor de toepassing van social return.	7
3.3. Het percentage toe te passen social return	7
<u>UITVOERING VAN SOCIAL RETURN</u>	<u>9</u>
4.1 De invulmogelijkheden van social return.	9
4.2. Rol van de gemeenten bij de uitvoering van social return.	9
4.3. Monitoren van social return.	10
4.4 De handhaving van social return.	10
4.5 Een gezamenlijke set aan beleids- en uitvoeringsregels social return.	10
<u>BIJLAGE: BELEIDS- EN UITVOERINGSREGELS SOCIAL RETURN GEMEENTE BERNHEZE, VERSIE 2020</u>	<u>12</u>
INLEIDING	12
ARTIKELEN	12

'Meer mensen aan het werk', is een belangrijk uitgangspunt van de uitvoeringsplannen van de arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant. Dit uitgangspunt sluit aan bij de opdracht voor gemeenten vanuit de Participatiewet die op 1 januari 2015 in werking is getreden. Deze opdracht is om meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te krijgen. Met de Participatiewet en de Wet Banenafpraak en Quotum Arbeidsbeperkten worden ook werkgevers direct geconfronteerd met de opdracht om banen beschikbaar te stellen. Verschillende publieke en private partijen zijn momenteel zoekende naar ideale samenwerkingsvormen om de nieuwe regelgeving tot een succes te maken. Als we kijken naar de werkgevers blijkt de ontwikkeling van het sociaal ondernemerschap positief te zijn. Ook in Noordoost-Brabant groeit de belangstelling en het enthousiasme voor sociaal ondernemerschap. Belangrijke vraag die hierbij speelt is hoe er zoveel mogelijk duurzame werkgelegenheid voor de entree van de arbeidsmarkt gecreëerd kan worden. De rol van de regionale samenwerking beperkt zich niet tot het enkel onder de aandacht brengen van sociaal ondernemen, maar de rol van de deelnemende gemeenten onderscheidt zich door sociaal ondernemerschap te stimuleren, te faciliteren en ook door zelf een voorbeeldrol aan te nemen als sociaal werkgever.

In dit kader maken de publieke opdrachtgevers in Noordoost-Brabant ook afspraken met organisaties bij de inkoop over sociale criteria die opgenomen zijn in de opdrachtverstrekking. Deze publieke opdrachtgevers vragen van hun opdrachtnemers in ruil voor de verkregen opdracht een deel werkgelegenheid terug. Dit noemen we 'Social Return' of SROI (Social Return On Investment, hierna social return). Social return wordt meestal opgenomen in de vorm van een contracteis en is daarmee niet vrijblijvend. Anders gezegd: de opdrachtgever verplicht de opdrachtnemer om binnen de opdracht een bepaald deel van de aanneem/opdrachtsom te besteden aan de inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

In toenemende mate passen gemeenten in Noordoost-Brabant social return actief toe en zien in social return een arbeidsmarktinstrument dat als hefboom ingezet kan worden om meer personen met een afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam aan de slag te krijgen. Een duurzame samenwerking die ervoor kan zorgen dat personen die aan de entree van de arbeidsmarkt staan een kans krijgen op echt werk en/of op kwalificerende (vervolg)scholing. In deze samenwerking wordt de rol van de arbeidsmarktregio's en de werkgeversservicepunten geoptimaliseerd. Ook komt ook op dit terrein intensievere samenwerking met de SW-bedrijven tot stand.

We zijn er nog niet, er liggen kansen en uitdagingen voor ons. Social return in haar huidige vorm kent beperkingen. Een concrete uitdaging is het vraagstuk van uniforme toepassing van social return. Door gelijke spelregels tussen de gemeenten af te spreken en het beschikbare instrumentarium voor social return helder in beeld te brengen kunnen we gezamenlijk grote stappen maken om van social return een effectief instrument te maken. De basis ligt er al. Er zijn goede voorbeelden in Noordoost-Brabant waar gemeenten voortvarend de samenwerking met opdrachtnemers zijn gestart.

Een bovenregionale samenwerking is de volgende stap. Een effectiever en eenduidiger social return beleid komt tegemoet aan de wens van gemeenten en sociale partners om de inzet van instrumenten te harmoniseren. Zo worden bovenregionale verschillen geminimaliseerd waardoor het voor werkgevers direct duidelijk is aan welke eisen zij moeten voldoen. Een eenduidig social returnbeleid biedt ook meer kansen voor gemeenten om duurzame plaatsingen te realiseren, bijvoorbeeld door inspanningen die een werkgever al verricht voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt ook mee te laten wegen in de social returnverplichting. De stimulering van duurzame plaatsingen komt bovendien tegemoet aan de wensen van de werknemersverenigingen om verdringing, oneerlijke concurrentie en draaideurconstructies tegen te gaan. Tot slot past een door gemeenten zelf ontwikkeld beleidskader goed bij de gemeentelijke wens om meer regie te nemen bij de beleidsontwikkeling.

Inmiddels zijn ervaringen uitgewisseld rond het werken met social return. Zowel op regionale als op landelijke schaal zijn er bijeenkomsten geweest waarbij aanbestedende diensten en opdrachtnemers

ervaringen hebben gedeeld. In het kader van deze beleidsnotitie is het van belang kennis te nemen van de voornaamste wensen van opdrachtnemers. Door ze te gebruiken als input voor de doorontwikkeling van het beleid kunnen we het draagvlak voor social return beleid fors vergroten:

- Zorg voor zo eenduidig mogelijke uitvoeringsregels (liefst landelijk, maar zeker op regionaal niveau);
- Handhaaf op nakoming van de gestelde contracteisen m.b.t. social return (sanctie). Nalaten bevordert oneerlijke concurrentie en dat is in strijd met de aanbestedingsregels;
- Ontzorg bedrijven bij het maken van concrete afspraken m.b.t. invulling bij social return.

Door taken en verantwoordelijkheden meer structureel te beleggen en zaken met elkaar te verbinden zijn we beter in staat om de doelstelling te realiseren. De planning is om de regionale samenwerking in de gehele arbeidsmarktregio uiterlijk per 1 januari 2018 operationeel te hebben. Om deze doelstelling te bereiken is een adequate uitvoeringsorganisatie en een integrale werkwijze essentieel.

2.1. Social return

“Social return is een aanpak om meer werkgelegenheid te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Inkopers van overheden kunnen, bij het verstrekken van inkoopopdrachten, de opdrachtnemer stimuleren of verplichten om kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt te betrekken bij de uitvoering van de opdracht. Als een organisatie social return toepast, worden er bij de inkoop afspraken gemaakt met opdrachtnemers over het creëren van extra arbeidsplekken, werkplekken of stageplekken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.”

(Definitie Piano, expertisecentrum aanbesteden.)

Social return wordt voornamelijk opgenomen in de vorm van een contracteis en is daarmee niet vrijblijvend. Anders geformuleerd: de opdrachtgever verplicht de opdrachtnemer om een bepaald deel van de aanneem/opdrachtsom te besteden aan de inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt binnen de opdracht. Overheden passen social return op verschillende manieren toe. Er is vooralsnog nog geen generiek landelijk beleid.

Vanaf juli 2016 is de nieuwe Aanbestedingswet in werking getreden. De wet maakt het mogelijk voor publieke opdrachtgevers om opdrachten voor te behouden aan organisaties waarvan minimaal 30% van het personeel bestaat uit personen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

2.2. Waarom wordt Social return ingezet?

Sociaal of Inclusief ondernemen heeft zich de laatste jaren ontwikkeld tot een belangrijk onderdeel binnen de pijler “People” van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen. Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen bestaat uit drie pijlers: People, Planet & Profit. Sociaal ondernemen wordt in Nederland vooral geassocieerd met werkgelegenheid voor personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Social return is een belangrijk arbeidsmarktinstrument dat publieke opdrachtgevers als hefboom kunnen inzetten om sociaal ondernemen te stimuleren.

2.3. Randvoorwaarden Social return arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant

Zoals in de inleiding beschreven hebben opdrachtnemers wensen om tot een betere invulling van social return te kunnen komen. Publieke opdrachtgevers voeren arbeidsmarktbeleid en hebben oog voor de uitdagingen van opdrachtnemers binnen social return. Dit leidt tot een aantal randvoorwaarden die het kader vormen waarbinnen een gedragen social return praktijk tot stand kan komen:

- duurzame arbeidsinschakeling voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt;
- eenduidige en duidelijke voorwaarden voor opdrachtnemers;
- uniform en geharmoniseerd regionaal beleid;
- sociaal ondernemen draagt bij aan inclusieve arbeidsparticipatie;
- naast kwantiteit ook kwaliteit in het begeleiden en ontwikkelen van de doelgroep;
- ketenstimulering (PSO);
- adequate uitvoeringsorganisatie;
- minimale administratieve verplichtingen.

Prestatieladder Socialer Ondernemen

Eén van de mogelijkheden voor een opdrachtnemer om invulling te geven aan social return is het behalen van een certificering binnen de Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO). De Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO) is een meetinstrument en keurmerk dat de mate van Sociaal Ondernemen objectief zichtbaar maakt. Door acceptatie van het keurmerk kunnen overheden rekening houden met organisaties die al veel doen op dit gebied.

Een opdrachtnemer kan invulling geven aan de social return verplichting door een geldig PSO certificaat, minimaal trede 2, te overleggen. Door middel van een geldig PSO-certificaat op een bepaalde trede van de PSO-ladder toont een organisatie aan dat zij (deels of geheel) invulling geeft aan de social return verplichting.

Meer informatie over PSO is te vinden op www.pso-nederland.nl.

3.1. Doelgroep social return.

Door het opnemen van social return als contracteis bij opdrachtverstrekking krijgen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt steeds meer een kans om werkzaam te zijn op gemeentelijke opdrachten. Hierdoor ontstaat er een mogelijkheid tot het opdoen van werkervaring. Daarnaast maken opdrachtnemers kennis met het inzetten van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt op de gegunde opdrachten. Dit vergroot de kans op uitstroom.

De werkgroep stelt voor te kiezen voor een brede doelgroep bepaling. Hieronder vallen:

- Personen met een uitkering van de gemeente op grond van de Participatiewet, IOAW of IOAZ;
- Personen met een uitkering van het UWV op grond van de WAO, WIA, WAZ of Wajong;
- Personen met een WSW-dienstverband of –indicatie, of met een indicatie beschut werken;
- Personen met minimaal een half jaar een WW-uitkering;
- Personen die een werkleerovereenkomst (BBL) of een stage-overeenkomst (BOL) hebben die opleidt tot niveau 1 of niveau 2 MBO;
- Personen behorend tot de doelgroep niet-uitkeringsgerechtigde: iemand die staat ingeschreven als niet werkend-werkzoekende bij het UWV, geen uitkering ontvangt, en een indicatie heeft voor het doelgroepenregister, óf een jongere tussen 16 en 27 jaar die staat ingeschreven als niet werkend-werkzoekende bij het UWV, geen uitkering ontvangt met of zonder indicatie doelgroepenregister;
- Leerlingen van het voortgezet speciaal onderwijs (VSO) en praktijkonderwijs (Pro) die een stage-overeenkomst hebben met een werkgever voor een arbeidstoeleidingsstage.

3.2. Drempelbedrag voor de toepassing van social return.

De voorwaarde social return wordt in ieder geval toegepast bij gemeentelijke opdrachten vanaf het Europese drempelbedrag voor Leveringen en Diensten in alle bedrijfssectoren. Dit drempelbedrag geldt binnen de context van social return ook bij Werken. Inmiddels bestaat ook de mogelijkheid tot maatwerk waarbij het onder andere ook mogelijk is om onder dit drempelbedrag social return op te nemen. In paragraaf 3.3. wordt dit nader toegelicht.

Social return wordt doorgaans opgenomen als contract-eis en daarmee als contractvoorwaarde. De prestatie-eis verplicht de opdrachtnemer om bij arbeidsintensieve opdrachten (opdrachten met een arbeidsdeel van minstens 30% van de totale opdrachtsom) minimaal 5% van de opdrachtsom excl. BTW te besteden aan de invulling van de Social return. Wanneer de opdracht arbeidsextensief is, namelijk wanneer de loonsom minder is dan 30% van de totale opdrachtsom, is de contract-eis 2% van de opdrachtsom. Dit is te beoordelen door de aanbestedende dienst. Dit staat uitgebreid omschreven in de beleids- en uitvoeringsregels.

Opdrachtnemers die vanaf de start van de uitvoering van de opdracht en gedurende de gehele duur van de opdracht aan minimaal trede 2 van de PSO voldoen (en dit kunnen aantonen met een geldig PSO certificaat; niet ouder dan 2 jaar), voldoen aan de Social return contract-eis van 2% of maximaal 5%.

3.3. Het percentage toe te passen social return

De hierboven genoemde percentages worden per specifieke opdracht getoetst aan het proportionaliteitsbeginsel en er is dus maatwerk mogelijk. Maatwerk is gewenst in drie gevallen:

1. Als de opdracht gerelateerde arbeid nul of zeer gering is
Dit is het geval:
 - a. bij kortdurende opdrachten voor diensten en werken;

- b. bij kleine opdrachten; en
- c. bij toeleveringen zonder dienstverleningscomponent.

In zulke gevallen kunnen leveranciers uit oogpunt van proportionaliteit van eisen niet bij voorbaat gehouden worden aan de bovengenoemde social return contract-eis van 2%. Veelal zal het percentage zelfs 0% moeten zijn. Het percentage social return wordt voorafgaand aan de aanbesteding vastgesteld.

2. Als de opdracht zich bij uitstek leent voor inzet van mensen met achterstand tot de arbeidsmarkt
Dit is met name het geval bij opdrachten die veel laaggeschoolde arbeid omvatten. Hierbij kan een percentage Social return als prestatie-eis (veel) hoger dan 5% worden gevraagd. PSO trede 2 geldt hierbij als invulling van 5% SR. Indien 8% wordt vastgesteld als contract-eis dient bij bezit van een PSO trede 2 nog aanvullend 3% social return waarde te worden ingevuld. Ook hier geldt dat het percentage social return voorafgaand aan de aanbesteding wordt vastgesteld.
3. Social return als wens ofwel gunningcriterium op voeren in een aanbesteding. De door de winnende leverancier op een gunningcriterium geboden inzet van social return wordt bij gunning eveneens een contractvoorwaarde.

4.1 De invulmogelijkheden van social return.

De werkgroep stelt voor om primair uit te gaan van het plaatsen van personen uit de bij 3.1. genoemde doelgroep op een (reguliere) arbeids- of detacheringsplaats. Daarnaast is het ook mogelijk een werkleertraject of een stageplaats aan te bieden. Verder is het mogelijk om werkzaamheden uit te besteden aan een sociale werkvoorziening. Tot slot is het mogelijk kennis/expertise en/of bedrijfsmiddelen ter beschikking te stellen.

Er zijn opdrachtnemers die al veel personen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst hebben genomen en dat kunnen aantonen met een PSO-certificaat. In de regel wordt een geldig PSO-certificaat op trede 2 of trede 3 gewaardeerd als volledige alternatieve invulling van de Social return verplichting. Een PSO-trede 2 certificaat betekent dat een organisatie meer dan gemiddeld sociaal onderneemt en een erkenning voor hun de sociale inzet. Groeien naar een trede 2 of 3 betekent zelf meer personen met een afstand tot de arbeidsmarkt in de eigen organisatie (duurzaam) inzetten of meer werk uitbesteden en/of diensten afnemen bij organisaties die ook aantoonbaar sociaal ondernemen.

Bij de invulling van social return moet het primair altijd zoveel mogelijk gaan om het realiseren van (structureel) werk voor de doelgroep social return. Echter, uit ervaring is gebleken dat er ook voldoende ruimte moet blijven voor creativiteit voor of maatwerk bij de opdrachtnemer. De opdrachtnemer heeft de regie bij de invulling zodat deze past binnen zijn bedrijfsvoering. Zo borgen we in de praktijk dat social return op succesvolle wijze kan worden toegepast.

De invulling van de social return verplichting hoeft niet per se binnen de regio te worden gedaan. Het moet mogelijk zijn om daar waar dat voor de hand ligt maatwerk te leveren waardoor een opdrachtnemer de social verplichting elders in het land kan realiseren.

In de bijlage 'Beleids- en uitvoeringsregels' wordt nader ingegaan op de verschillende manieren om tot invulling van social return te komen.

4.2. Rol van de gemeenten bij de uitvoering van social return.

Social return kan gemeenten veel opleveren, maar dan is een serieuze uitvoering nodig met een investering in tijd, competenties en financiering. Dit kader vraagt om concrete uitvoering, passend bij de door de gemeente(n) gewenst schaalgrootte op het gebied van samenwerking.

De werkgroep stelt als randvoorwaarde dat binnen de gemeenten een functionaris in de rol van coördinator social return ingezet wordt die verantwoordelijk is voor de uitvoering en coördinatie van social return. De gemeente kan deze taak ook tegen een vergoeding beleggen bij het sociaal werkbedrijf (IBN, WeenerXL of WSD). Als dat het geval is, dan zorgt de gemeente in ieder geval voor een aanspreekpunt binnen de gemeente voor de coördinator social return.

De taken van de coördinator social return zijn advisering, facilitering en monitoring, gericht op de invulling van de social return verplichting. Handhaving is ten allen tijde een rol van de (gemeentelijke) contractbeheerder.

Het is verstandig om de coördinator social return in de voorfase bij de aanbesteding te betrekken, mede om daarmee direct de samenwerking met de inkopers te verbeteren. De inkopers spelen een cruciale rol in dit proces!

Daar waar afwijkingen van de social return regels aan de orde zijn is altijd afstemming en overleg met de coördinator social return nodig. De afwijkingen kunnen regionaal met elkaar worden besproken ter lering. Daar waar nodig kunnen de regionaal social return coördinatoren van de sociale werkbedrijven aan de gemeentelijke inkopers, social return coördinatoren en contractbeheerders adviseren over bovenstaande zaken.

Gemeenten dienen een duidelijke uitvoeringslijn te ontwikkelen over hoe om te gaan met handhaving.

4.3. Monitoren van social return.

Monitoring van social return vindt zoveel als mogelijk op eenduidige wijze plaats door hetzelfde instrument aan te schaffen en te gebruiken.

Toelichting: het monitoren van de resultaten en procedures van social return geeft inzicht in de kosten en baten, de toepasbaarheid, de successen en verbeterpunten van social return. Deze informatie is belangrijk om de meerwaarde van social return voor bestuurders, werkgevers, interne en externe betrokkenen in beeld te brengen en het belang ervan te promoten. Door een goede monitoring kan de kwaliteit van social return gewaarborgd en versterkt worden. Zeker met ondersteuning van een (webbased) registratiesysteem is de inzet die de monitoring en evaluatie vraagt (van de coördinator) beter te beheersen. De gemeente 's-Hertogenbosch (Weener XL), IBN en WSD hebben het webbased registratiesysteem WIZZR van leverancier ProVijf hiertoe aangeschaft.

4.4 De handhaving van social return.

Social return is één van de verplichtingen in het contract. Een boetebeding is noodzakelijk om consequenties te verbinden aan het niet nakomen van de verplichting. De boete moet zodanig hoog zijn dat er voor de leverancier geen prikkel van uitgaat om bewust af te zien van het voldoen aan de verplichting. De boete moet daarom hoger zijn dan de waarde van de verplichting zelf en is gelijkgesteld aan anderhalf keer het niet gerealiseerde bedrag van de opgelegde social return verplichting.

De boete zal worden ingezet aan projecten, initiatieven of instrumenten die de werkgelegenheid voor de doelgroep vergroten. Op deze manier komt het geld terecht op de plek waarvoor het bedoeld is.

4.5 Een gezamenlijke set aan beleids- en uitvoeringsregels social return.

De werkgroep stelt voor de in de bijlage opgenomen “beleids- en uitvoeringsregels social return” als gezamenlijke beleids- en uitvoeringsregels te gaan hanteren.

Toelichting: dit biedt een duidelijk kader voor alle betrokkenen bij social return.

Juli 2017, Werkgroep social return.

Willibrord de Veer † (gemeente Bernheze)

Melanie van Erp (gemeente Bernheze)

Saskia van der Spank (IBN)

Jan Habraken (gemeente Oss)

Harry Hoogland (gemeente 's-Hertogenbosch, Weener XL)

Joyce de Vaan (gemeente 's-Hertogenbosch, WeenerXL)

Paul Broeckaert (WSD)

BIJLAGE: BELEIDS- EN UITVOERINGSREGELS SOCIAL RETURN GEMEENTE BERNHEZE, VERSIE 2022

INLEIDING

Aanbestedende diensten, waaronder gemeenten, kunnen bij het verlenen van opdrachten sociale voorwaarden stellen in de vorm van social return. Op het moment dat een aanbestedende dienst uit de arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant een opdracht verleent aan een opdrachtnemer wordt er een tegenprestatie gevraagd in de vorm van het bieden van werkgelegenheid voor personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Op deze manier stimuleren de aanbestedende diensten dat deze personen de kans krijgen om hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren. Gezien het belang van werk voor deze groep worden bedrijven en instellingen op diverse manieren gestimuleerd om personen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie aan werk(ervaring) te helpen.

De volgende organisaties hanteren deze regels van de arbeidsmarktregio Noordoost Brabant:

- Gemeente 's-Hertogenbosch
- Gemeente Bernheze
- Gemeente Boekel
- Gemeente Boxtel
- Gemeente Land van Cuijk
- Gemeente Maashorst
- Gemeente Meierijstad
- Gemeente Oss
- Gemeente St Michielsgestel
- Gemeente Vught.

ARTIKELN

Definities

1. niet-uitkeringsgerechtigde (nug): iemand die staat ingeschreven als niet werkend-werkzoekende bij het UWV, geen uitkering ontvangt, en een indicatie heeft voor het doelgroepenregister, óf een jongere tussen 16 en 27 jaar die minimaal 6 maanden staat ingeschreven als niet werkend-werkzoekende bij het UWV, geen uitkering ontvangt met of zonder indicatie doelgroepenregister.
2. Onder BBL wordt verstaan Beroeps Begeleidende Leerweg. Bij een BBL-opleiding wordt werken en leren gecombineerd met een werkleertraject. Dit betekent meestal 1 dag per week naar school en 4 dagen per week werken bij een erkend leerbedrijf.
3. Onder BOL wordt verstaan Beroeps Opleidende Leerweg. Bij een BOL-opleiding wordt leren en werken gecombineerd. Het werken is dan in de vorm van een stage, meestal 1 dag per week, zodat ervaring in de praktijk wordt opgedaan.
4. Onder VSO wordt verstaan voortgezet speciaal onderwijs. Dit is onderwijs voor jongeren met een beperking.
5. Onder PRO wordt verstaan praktijkonderwijs, bedoeld voor leerlingen van 12 t/m 18 jaar die moeite hebben met leren op de traditionele manier. De leerling heeft een leerachterstand van drie jaar of meer op Inzichtelijk rekenen en/of Begrijpend lezen en/of Technisch lezen en/of Spellen.
6. Onder een WSW-gerechtigde wordt verstaan iemand, die arbeidsgehandicapt is en is geïndiceerd voor de Wet Sociale Werkvoorziening. Personen met een indicatie "beschut werk" op grond van de Participatiewet worden aan deze groep gelijkgesteld.
7. Onder loonkosten worden verstaan de brutoloonkosten, plus de directe werkgeverslasten.
8. De contractbeheerder is verantwoordelijk voor het afgesloten contract tussen de aanbestedende dienst als opdrachtgever en de opdrachtnemer.
9. De opdrachtgever is de aanbestedende partij die de opdracht in de markt zet.
10. De opdrachtnemer is de contractant die de opdracht uitvoert met een social return verplichting.

11. De coördinator social return is de persoon die binnen of namens de aanbestedende dienst verantwoordelijk is voor de uitvoering en coördinatie van social return. De taken van de coördinator zijn advisering, facilitering en monitoring. De coördinator is het aanspreekpunt voor de opdrachtnemer ten aanzien van de social returnverplichting en stemt dit af met de contractbeheerder.
12. PSO staat voor Prestatieladder Socialer Ondernemen, een keurmerk van TNO (Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk Onderzoek), uitgegeven door PSO Nederland (www.pso-nederland.nl).
13. Een sociale onderneming is een onderneming zoals omschreven in artikel 2.82 Aanbestedingswet 2016: ‘(...) *sociale werkplaatsen en (...) ondernemers die de maatschappelijke en professionele integratie van gehandicapten of kansarmen tot hoofddoel hebben, of de uitvoering ervan voorbehouden in het kader van programma’s voor beschermde arbeid, mits ten minste 30% van de werknemers van deze werkplaatsen, ondernemingen of programma’s gehandicapte of kansarme werknemers zijn*’.¹
14. De opdrachtwaarde: de totale waarde van de opdracht, exclusief btw, inclusief eventuele opties of verlengingen van de overeenkomst.

Hoofdpunten voorwaarden social return

15. De voorwaarde social return wordt in ieder geval toegepast in opdrachten vanaf het Europese drempelbedrag exclusief btw voor Leveringen en Diensten in alle bedrijfssectoren. Dit drempelbedrag geldt ook bij Werken. De voorwaarde social return bij leveringen zonder een arbeidscomponent kan worden toegepast in opdrachten vanaf het Europese drempelbedrag exclusief btw voor Leveringen en Diensten in alle bedrijfssectoren. Alle aanbestedingen van leveringen, diensten en werken onder voornoemd Europees drempelbedrag worden in overleg met de coördinator social return beoordeeld of en op welke wijze het toepassen van social return mogelijk is.
16. De opdrachtnemer is verplicht bij arbeidsintensieve opdrachten, opdrachten met een loonsom van minstens 30% van de totale opdrachtwaarde, in principe 5% van de opdrachtwaarde exclusief btw te besteden aan invulling van zijn social return verplichting.
17. Wanneer de opdracht arbeidsextensief is, de loonsom is minder dan 30% van de totale opdrachtwaarde, wordt in principe 2% van de opdrachtwaarde exclusief btw als social return verplichting opgenomen.
18. Wanneer de voorwaarde social return van toepassing is verklaard op de aanbesteding en het aanbod van de opdrachtnemer onder de grens van social return is, dan blijft de voorwaarde social return van toepassing.
19. De opdrachtgever kan afwijkende percentages in de aanbesteding of offertevraag opnemen, of de social return verplichting beargumenteerd (op onderdelen of geheel) niet van toepassing verklaren.
20. De invulling van de social return-opdracht mag plaatsvinden zowel binnen als in relatie tot de gegunde opdracht.
21. Invulling van social return-opdrachten wordt gerealiseerd binnen de periode van de opdracht, tenzij partijen in wederzijds overleg een andere einddatum van de looptijd invulling social return overeenkomen. Uitgangspunt is om de opdracht na afronding van de werkzaamheden definitief af te rekenen. Daarvoor is het nodig dat beoordeeld kan worden in welke mate de social return verplichting is gerealiseerd.

Doelgroepen social return

22. De opdrachtnemer is verantwoordelijk voor de werving van personen uit de doelgroepen of voor de alternatieve invulling van social return. De volgende doelgroepen uit de volgende regelingen tellen mee als invulling voor social return.

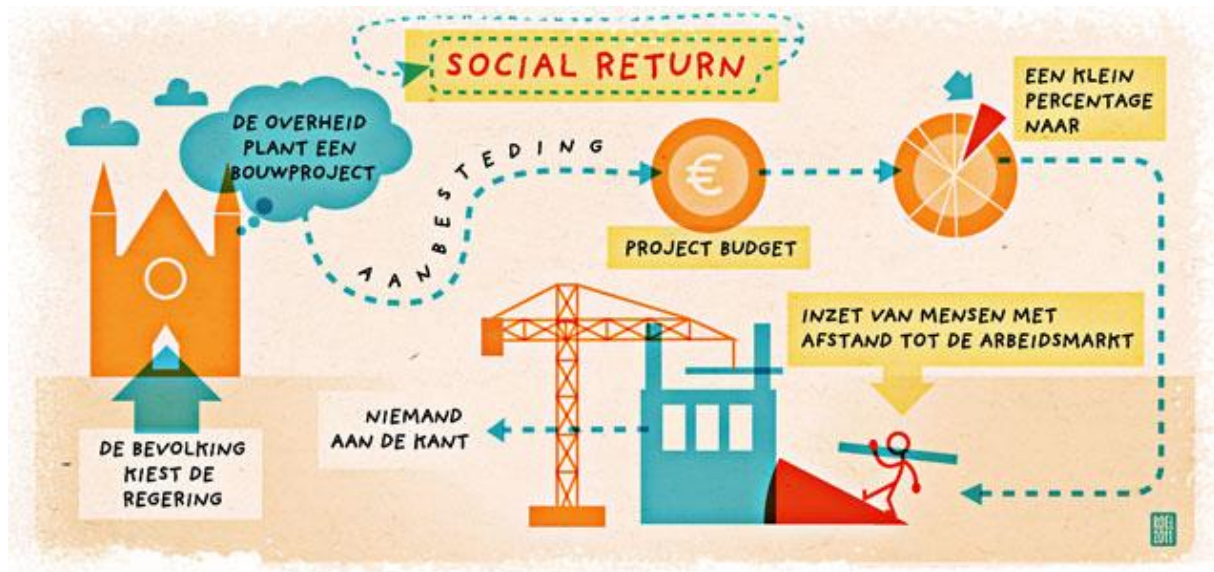
¹ 30% wordt gemeten in FTE, de onderneming dient dit aan te tonen door het overleggen van een PSO 30+ certificaat (of vergelijkbaar) of een accountantsverklaring. Het hoofddoel wordt aangetoond door de statuten of inschrijving KvK. Voor de definitie van gehandicapte of kansarme werknemers wordt aangesloten bij de definitie die Pianoo geeft: <https://www.pianoo.nl/nl/metrokaarten/metrokaart-sociaal-domein-faq/hoe-zit-het-inkoopproces-elkaar/wie-vallen-er-onder-de>

Regeling	Omschrijving	Tijdsduur meetellen als social return
Participatiewet/ IOAW/IOAZ	Personen die vóór instroom een bijstandsuitkering ontvingen van een gemeente.	Deze tellen vanaf het moment van instroom bij opdrachtnemer nog drie jaar na instroom mee voor social return, zolang ze werkzaam zijn bij de opdrachtnemer.
Niet-uitkerings- gerechtigde	Personen die vóór instroom vallen onder de definitie van niet-uitkeringsgerechtigde.	Deze tellen vanaf het moment van instroom bij opdrachtnemer nog drie jaar na instroom mee voor social return, zolang ze werkzaam zijn bij de opdrachtnemer.
WAO/WIA/ WAZ/ Wajong	Alle personen die vóór instroom bij de organisatie op grond van een claimbeoordeling volledig of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn verklaard of dat zijn op basis van een jonggehandicapte status.	Zolang personen een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen, blijven ze volledig meetellen voor social return, vanaf het moment van instroom bij opdrachtnemer en zolang ze werkzaam zijn bij de opdrachtnemer.
WSW / indicatie beschut werk	Personen tellen mee op grond van indicatiebeschikking SW of beschut werk op grond van de Participatiewet.	Personen met een indicatiebeschikking blijven meetellen voor social return zolang de indicatie geldig is, vanaf het moment van instroom bij opdrachtnemer en zolang ze werkzaam zijn bij de opdrachtnemer.
WW	Personen met als uitgangspositie 'WW-uitkering' tellen pas mee als ze vóór instroom minimaal een half jaar een WW-uitkering ontvingen. Als een persoon tijdens zijn recht op een WW-uitkering weer aan het werk gaat en binnen 26 weken opnieuw werkloos wordt, loopt de oude uitkering weer verder (herleving van de uitkering) voor de duur die de werkloze nog te goed had. In dit geval telt voor social return de uitkeringsduur vóór het weer aan het werk gaan mee met de duur van de WW na het opnieuw werkloos worden (dit moet bij elkaar ook minimaal een half jaar zijn).	Personen met uitgangspositie WW tellen nog twee jaar na instroom bij opdrachtnemer mee voor social return, en zolang ze werkzaam zijn bij de opdrachtnemer.
BBL/BOL niveau 1 en 2 + VSO/PRO	Personen die een leer/werkovereenkomst (BBL) of een stageovereenkomst (BOL) hebben die opleidt tot niveau 1 of tot niveau 2, dan wel leerlingen VSO/PRO die een stage-overeenkomst hebben voor een arbeidstoeleidsstage.	Vanaf het moment van instroom bij opdrachtnemer zolang ze werkzaam zijn bij de opdrachtnemer cq gedurende de stageperiode bij de opdrachtnemer.
Doelgroep register	In het doelgroep register (UWV) staat iedereen geregistreerd die tot de doelgroep van de banenafpraak behoort.	Vanaf het moment van instroom bij opdrachtnemer tot einde registratie in het doelgroep register, en zolang ze werkzaam zijn bij de opdrachtnemer.

Een kandidaat genereert enkel waarde social return binnen de meetelperiode gedurende de periode dat de kandidaat actief is in het project of op de opdracht.

Invulmogelijkheden van de social return.

KADERNOTITIE SOCIAL RETURN 3.0



Werkgroep social return 3.0

Versie d.d. 12 juli 2017.

<u>INHOUDSOPGAVE</u>	<u>2</u>
<u>INLEIDING</u>	<u>3</u>
<u>HET KADER VOOR DE ARBEIDSMARKTREGIO NOORDOOST - BRABANT</u>	<u>5</u>
2.1. Social return	5
2.2. Waarom wordt Social return ingezet?	5
2.3. Randvoorwaarden Social return arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant	5
<u>DOELGROEP EN VASTSTELLING VERPLICHTING SOCIAL RETURN</u>	<u>7</u>
3.1. Doelgroep social return.	7
3.2. Drempelbedrag voor de toepassing van social return.	7
3.3. Het percentage toe te passen social return	7
<u>UITVOERING VAN SOCIAL RETURN</u>	<u>9</u>
4.1 De invulmogelijkheden van social return.	9
4.2. Rol van de gemeenten bij de uitvoering van social return.	9
4.3. Monitoren van social return.	10
4.4 De handhaving van social return.	10
4.5 Een gezamenlijke set aan beleids- en uitvoeringsregels social return.	10
<u>BIJLAGE: BELEIDS- EN UITVOERINGSREGELS SOCIAL RETURN GEMEENTE BERNHEZE, VERSIE 2020</u>	<u>12</u>
INLEIDING	12
ARTIKELEN	12

'Meer mensen aan het werk', is een belangrijk uitgangspunt van de uitvoeringsplannen van de arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant. Dit uitgangspunt sluit aan bij de opdracht voor gemeenten vanuit de Participatiewet die op 1 januari 2015 in werking is getreden. Deze opdracht is om meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te krijgen. Met de Participatiewet en de Wet Banenafpraak en Quotum Arbeidsbeperkten worden ook werkgevers direct geconfronteerd met de opdracht om banen beschikbaar te stellen. Verschillende publieke en private partijen zijn momenteel zoekende naar ideale samenwerkingsvormen om de nieuwe regelgeving tot een succes te maken. Als we kijken naar de werkgevers blijkt de ontwikkeling van het sociaal ondernemerschap positief te zijn. Ook in Noordoost-Brabant groeit de belangstelling en het enthousiasme voor sociaal ondernemerschap. Belangrijke vraag die hierbij speelt is hoe er zoveel mogelijk duurzame werkgelegenheid voor de entree van de arbeidsmarkt gecreëerd kan worden. De rol van de regionale samenwerking beperkt zich niet tot het enkel onder de aandacht brengen van sociaal ondernemen, maar de rol van de deelnemende gemeenten onderscheidt zich door sociaal ondernemerschap te stimuleren, te faciliteren en ook door zelf een voorbeeldrol aan te nemen als sociaal werkgever.

In dit kader maken de publieke opdrachtgevers in Noordoost-Brabant ook afspraken met organisaties bij de inkoop over sociale criteria die opgenomen zijn in de opdrachtverstrekking. Deze publieke opdrachtgevers vragen van hun opdrachtnemers in ruil voor de verkregen opdracht een deel werkgelegenheid terug. Dit noemen we 'Social Return' of SROI (Social Return On Investment, hierna social return). Social return wordt meestal opgenomen in de vorm van een contracteis en is daarmee niet vrijblijvend. Anders gezegd: de opdrachtgever verplicht de opdrachtnemer om binnen de opdracht een bepaald deel van de aanneem/opdrachtsom te besteden aan de inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

In toenemende mate passen gemeenten in Noordoost-Brabant social return actief toe en zien in social return een arbeidsmarktinstrument dat als hefboom ingezet kan worden om meer personen met een afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam aan de slag te krijgen. Een duurzame samenwerking die ervoor kan zorgen dat personen die aan de entree van de arbeidsmarkt staan een kans krijgen op echt werk en/of op kwalificerende (vervolg)scholing. In deze samenwerking wordt de rol van de arbeidsmarktregio's en de werkgeversservicepunten geoptimaliseerd. Ook komt ook op dit terrein intensievere samenwerking met de SW-bedrijven tot stand.

We zijn er nog niet, er liggen kansen en uitdagingen voor ons. Social return in haar huidige vorm kent beperkingen. Een concrete uitdaging is het vraagstuk van uniforme toepassing van social return. Door gelijke spelregels tussen de gemeenten af te spreken en het beschikbare instrumentarium voor social return helder in beeld te brengen kunnen we gezamenlijk grote stappen maken om van social return een effectief instrument te maken. De basis ligt er al. Er zijn goede voorbeelden in Noordoost-Brabant waar gemeenten voortvarend de samenwerking met opdrachtnemers zijn gestart.

Een bovenregionale samenwerking is de volgende stap. Een effectiever en eenduidiger social return beleid komt tegemoet aan de wens van gemeenten en sociale partners om de inzet van instrumenten te harmoniseren. Zo worden bovenregionale verschillen geminimaliseerd waardoor het voor werkgevers direct duidelijk is aan welke eisen zij moeten voldoen. Een eenduidig social returnbeleid biedt ook meer kansen voor gemeenten om duurzame plaatsingen te realiseren, bijvoorbeeld door inspanningen die een werkgever al verricht voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt ook mee te laten wegen in de social returnverplichting. De stimulering van duurzame plaatsingen komt bovendien tegemoet aan de wensen van de werknemersverenigingen om verdringing, oneerlijke concurrentie en draaideurconstructies tegen te gaan. Tot slot past een door gemeenten zelf ontwikkeld beleidskader goed bij de gemeentelijke wens om meer regie te nemen bij de beleidsontwikkeling.

Inmiddels zijn ervaringen uitgewisseld rond het werken met social return. Zowel op regionale als op landelijke schaal zijn er bijeenkomsten geweest waarbij aanbestedende diensten en opdrachtnemers

ervaringen hebben gedeeld. In het kader van deze beleidsnotitie is het van belang kennis te nemen van de voornaamste wensen van opdrachtnemers. Door ze te gebruiken als input voor de doorontwikkeling van het beleid kunnen we het draagvlak voor social return beleid fors vergroten:

- Zorg voor zo eenduidig mogelijke uitvoeringsregels (liefst landelijk, maar zeker op regionaal niveau);
- Handhaaf op nakoming van de gestelde contracteisen m.b.t. social return (sanctie). Nalaten bevordert oneerlijke concurrentie en dat is in strijd met de aanbestedingsregels;
- Ontzorg bedrijven bij het maken van concrete afspraken m.b.t. invulling bij social return.

Door taken en verantwoordelijkheden meer structureel te beleggen en zaken met elkaar te verbinden zijn we beter in staat om de doelstelling te realiseren. De planning is om de regionale samenwerking in de gehele arbeidsmarktregio uiterlijk per 1 januari 2018 operationeel te hebben. Om deze doelstelling te bereiken is een adequate uitvoeringsorganisatie en een integrale werkwijze essentieel.

2.1. Social return

“Social return is een aanpak om meer werkgelegenheid te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Inkopers van overheden kunnen, bij het verstrekken van inkoopopdrachten, de opdrachtnemer stimuleren of verplichten om kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt te betrekken bij de uitvoering van de opdracht. Als een organisatie social return toepast, worden er bij de inkoop afspraken gemaakt met opdrachtnemers over het creëren van extra arbeidsplekken, werkplekken of stageplekken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.”

(Definitie Pianoo, expertisecentrum aanbesteden.)

Social return wordt voornamelijk opgenomen in de vorm van een contracteis en is daarmee niet vrijblijvend. Anders geformuleerd: de opdrachtgever verplicht de opdrachtnemer om een bepaald deel van de aanneem/opdrachtsom te besteden aan de inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt binnen de opdracht. Overheden passen social return op verschillende manieren toe. Er is vooralsnog nog geen generiek landelijk beleid.

Vanaf juli 2016 is de nieuwe Aanbestedingswet in werking getreden. De wet maakt het mogelijk voor publieke opdrachtgevers om opdrachten voor te behouden aan organisaties waarvan minimaal 30% van het personeel bestaat uit personen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

2.2. Waarom wordt Social return ingezet?

Sociaal of Inclusief ondernemen heeft zich de laatste jaren ontwikkeld tot een belangrijk onderdeel binnen de pijler “People” van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen. Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen bestaat uit drie pijlers: People, Planet & Profit. Sociaal ondernemen wordt in Nederland vooral geassocieerd met werkgelegenheid voor personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Social return is een belangrijk arbeidsmarktinstrument dat publieke opdrachtgevers als hefboom kunnen inzetten om sociaal ondernemen te stimuleren.

2.3. Randvoorwaarden Social return arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant

Zoals in de inleiding beschreven hebben opdrachtnemers wensen om tot een betere invulling van social return te kunnen komen. Publieke opdrachtgevers voeren arbeidsmarktbeleid en hebben oog voor de uitdagingen van opdrachtnemers binnen social return. Dit leidt tot een aantal randvoorwaarden die het kader vormen waarbinnen een gedragen social return praktijk tot stand kan komen:

- duurzame arbeidsinschakeling voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt;
- eenduidige en duidelijke voorwaarden voor opdrachtnemers;
- uniform en geharmoniseerd regionaal beleid;
- sociaal ondernemen draagt bij aan inclusieve arbeidsparticipatie;
- naast kwantiteit ook kwaliteit in het begeleiden en ontwikkelen van de doelgroep;
- ketenstimulering (PSO);
- adequate uitvoeringsorganisatie;
- minimale administratieve verplichtingen.

Prestatieladder Socialer Ondernemen

Eén van de mogelijkheden voor een opdrachtnemer om invulling te geven aan social return is het behalen van een certificering binnen de Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO). De Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO) is een meetinstrument en keurmerk dat de mate van Sociaal Ondernemen objectief zichtbaar maakt. Door acceptatie van het keurmerk kunnen overheden rekening houden met organisaties die al veel doen op dit gebied.

Een opdrachtnemer kan invulling geven aan de social return verplichting door een geldig PSO certificaat, minimaal trede 2, te overleggen. Door middel van een geldig PSO-certificaat op een bepaalde trede van de PSO-ladder toont een organisatie aan dat zij (deels of geheel) invulling geeft aan de social return verplichting.

Meer informatie over PSO is te vinden op www.pso-nederland.nl.

3.1. Doelgroep social return.

Door het opnemen van social return als contracteis bij opdrachtverstrekking krijgen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt steeds meer een kans om werkzaam te zijn op gemeentelijke opdrachten. Hierdoor ontstaat er een mogelijkheid tot het opdoen van werkervaring. Daarnaast maken opdrachtnemers kennis met het inzetten van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt op de gegunde opdrachten. Dit vergroot de kans op uitstroom.

De werkgroep stelt voor te kiezen voor een brede doelgroep bepaling. Hieronder vallen:

- Personen met een uitkering van de gemeente op grond van de Participatiewet, IOAW of IOAZ;
- Personen met een uitkering van het UWV op grond van de WAO, WIA, WAZ of Wajong;
- Personen met een WSW-dienstverband of –indicatie, of met een indicatie beschut werken;
- Personen met minimaal een half jaar een WW-uitkering;
- Personen die een werkleerovereenkomst (BBL) of een stage-overeenkomst (BOL) hebben die opleidt tot niveau 1 of niveau 2 MBO;
- Personen behorend tot de doelgroep niet-uitkeringsgerechtigde: iemand die staat ingeschreven als niet werkend-werkzoekende bij het UWV, geen uitkering ontvangt, en een indicatie heeft voor het doelgroepenregister, óf een jongere tussen 16 en 27 jaar die staat ingeschreven als niet werkend-werkzoekende bij het UWV, geen uitkering ontvangt met of zonder indicatie doelgroepenregister;
- Leerlingen van het voortgezet speciaal onderwijs (VSO) en praktijkonderwijs (Pro) die een stage-overeenkomst hebben met een werkgever voor een arbeidstoeleidingsstage.

3.2. Drempelbedrag voor de toepassing van social return.

De voorwaarde social return wordt in ieder geval toegepast bij gemeentelijke opdrachten vanaf het Europese drempelbedrag voor Leveringen en Diensten in alle bedrijfssectoren. Dit drempelbedrag geldt binnen de context van social return ook bij Werken. Inmiddels bestaat ook de mogelijkheid tot maatwerk waarbij het onder andere ook mogelijk is om onder dit drempelbedrag social return op te nemen. In paragraaf 3.3. wordt dit nader toegelicht.

Social return wordt doorgaans opgenomen als contract-eis en daarmee als contractvoorwaarde. De prestatie-eis verplicht de opdrachtnemer om bij arbeidsintensieve opdrachten (opdrachten met een arbeidsdeel van minstens 30% van de totale opdrachtsom) minimaal 5% van de opdrachtsom excl. BTW te besteden aan de invulling van de Social return. Wanneer de opdracht arbeidsextensief is, namelijk wanneer de loonsom minder is dan 30% van de totale opdrachtsom, is de contract-eis 2% van de opdrachtsom. Dit is te beoordelen door de aanbestedende dienst. Dit staat uitgebreid omschreven in de beleids- en uitvoeringsregels.

Opdrachtnemers die vanaf de start van de uitvoering van de opdracht en gedurende de gehele duur van de opdracht aan minimaal trede 2 van de PSO voldoen (en dit kunnen aantonen met een geldig PSO certificaat; niet ouder dan 2 jaar), voldoen aan de Social return contract-eis van 2% of maximaal 5%.

3.3. Het percentage toe te passen social return

De hierboven genoemde percentages worden per specifieke opdracht getoetst aan het proportionaliteitsbeginsel en er is dus maatwerk mogelijk. Maatwerk is gewenst in drie gevallen:

4. Als de opdracht gerelateerde arbeid nul of zeer gering is
Dit is het geval:
 - d. bij kortdurende opdrachten voor diensten en werken;

- e. bij kleine opdrachten; en
- f. bij toeleveringen zonder dienstverleningscomponent.

In zulke gevallen kunnen leveranciers uit oogpunt van proportionaliteit van eisen niet bij voorbaat gehouden worden aan de bovengenoemde social return contract-eis van 2%. Veelal zal het percentage zelfs 0% moeten zijn. Het percentage social return wordt voorafgaand aan de aanbesteding vastgesteld.

5. Als de opdracht zich bij uitstek leent voor inzet van mensen met achterstand tot de arbeidsmarkt
Dit is met name het geval bij opdrachten die veel laaggeschoolde arbeid omvatten. Hierbij kan een percentage Social return als prestatie-eis (veel) hoger dan 5% worden gevraagd. PSO trede 2 geldt hierbij als invulling van 5% SR. Indien 8% wordt vastgesteld als contract-eis dient bij bezit van een PSO trede 2 nog aanvullend 3% social return waarde te worden ingevuld. Ook hier geldt dat het percentage social return voorafgaand aan de aanbesteding wordt vastgesteld.
6. Social return als wens ofwel gunningcriterium op voeren in een aanbesteding. De door de winnende leverancier op een gunningcriterium geboden inzet van social return wordt bij gunning eveneens een contractvoorwaarde.

4.1 De invulmogelijkheden van social return.

De werkgroep stelt voor om primair uit te gaan van het plaatsen van personen uit de bij 3.1. genoemde doelgroep op een (reguliere) arbeids- of detacheringsplaats. Daarnaast is het ook mogelijk een werkleertraject of een stageplaats aan te bieden. Verder is het mogelijk om werkzaamheden uit te besteden aan een sociale werkvoorziening. Tot slot is het mogelijk kennis/expertise en/of bedrijfsmiddelen ter beschikking te stellen.

Er zijn opdrachtnemers die al veel personen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst hebben genomen en dat kunnen aantonen met een PSO-certificaat. In de regel wordt een geldig PSO-certificaat op trede 2 of trede 3 gewaardeerd als volledige alternatieve invulling van de Social return verplichting. Een PSO-trede 2 certificaat betekent dat een organisatie meer dan gemiddeld sociaal onderneemt en een erkenning voor hun de sociale inzet. Groeien naar een trede 2 of 3 betekent zelf meer personen met een afstand tot de arbeidsmarkt in de eigen organisatie (duurzaam) inzetten of meer werk uitbesteden en/of diensten afnemen bij organisaties die ook aantoonbaar sociaal ondernemen.

Bij de invulling van social return moet het primair altijd zoveel mogelijk gaan om het realiseren van (structureel) werk voor de doelgroep social return. Echter, uit ervaring is gebleken dat er ook voldoende ruimte moet blijven voor creativiteit voor of maatwerk bij de opdrachtnemer. De opdrachtnemer heeft de regie bij de invulling zodat deze past binnen zijn bedrijfsvoering. Zo borgen we in de praktijk dat social return op succesvolle wijze kan worden toegepast.

De invulling van de social return verplichting hoeft niet per se binnen de regio te worden gedaan. Het moet mogelijk zijn om daar waar dat voor de hand ligt maatwerk te leveren waardoor een opdrachtnemer de social verplichting elders in het land kan realiseren.

In de bijlage 'Beleids- en uitvoeringsregels' wordt nader ingegaan op de verschillende manieren om tot invulling van social return te komen.

4.2. Rol van de gemeenten bij de uitvoering van social return.

Social return kan gemeenten veel opleveren, maar dan is een serieuze uitvoering nodig met een investering in tijd, competenties en financiering. Dit kader vraagt om concrete uitvoering, passend bij de door de gemeente(n) gewenst schaalgrootte op het gebied van samenwerking.

De werkgroep stelt als randvoorwaarde dat binnen de gemeenten een functionaris in de rol van coördinator social return ingezet wordt die verantwoordelijk is voor de uitvoering en coördinatie van social return. De gemeente kan deze taak ook tegen een vergoeding beleggen bij het sociaal werkbedrijf (IBN, WeenerXL of WSD). Als dat het geval is, dan zorgt de gemeente in ieder geval voor een aanspreekpunt binnen de gemeente voor de coördinator social return.

De taken van de coördinator social return zijn advisering, facilitering en monitoring, gericht op de invulling van de social return verplichting. Handhaving is ten allen tijde een rol van de (gemeentelijke) contractbeheerder.

Het is verstandig om de coördinator social return in de voorfase bij de aanbesteding te betrekken, mede om daarmee direct de samenwerking met de inkopers te verbeteren. De inkopers spelen een cruciale rol in dit proces!

Daar waar afwijkingen van de social return regels aan de orde zijn is altijd afstemming en overleg met de coördinator social return nodig. De afwijkingen kunnen regionaal met elkaar worden besproken ter lering. Daar waar nodig kunnen de regionaal social return coördinatoren van de sociale werkbedrijven aan de gemeentelijke inkopers, social return coördinatoren en contractbeheerders adviseren over bovenstaande zaken.

Gemeenten dienen een duidelijke uitvoeringslijn te ontwikkelen over hoe om te gaan met handhaving.

4.3. Monitoren van social return.

Monitoring van social return vindt zoveel als mogelijk op eenduidige wijze plaats door hetzelfde instrument aan te schaffen en te gebruiken.

Toelichting: het monitoren van de resultaten en procedures van social return geeft inzicht in de kosten en baten, de toepasbaarheid, de successen en verbeterpunten van social return. Deze informatie is belangrijk om de meerwaarde van social return voor bestuurders, werkgevers, interne en externe betrokkenen in beeld te brengen en het belang ervan te promoten. Door een goede monitoring kan de kwaliteit van social return gewaarborgd en versterkt worden. Zeker met ondersteuning van een (webbased) registratiesysteem is de inzet die de monitoring en evaluatie vraagt (van de coördinator) beter te beheersen. De gemeente 's-Hertogenbosch (Weener XL), IBN en WSD hebben het webbased registratiesysteem WIZZR van leverancier ProVijf hiertoe aangeschaft.

4.4 De handhaving van social return.

Social return is één van de verplichtingen in het contract. Een boetebeding is noodzakelijk om consequenties te verbinden aan het niet nakomen van de verplichting. De boete moet zodanig hoog zijn dat er voor de leverancier geen prikkel van uitgaat om bewust af te zien van het voldoen aan de verplichting. De boete moet daarom hoger zijn dan de waarde van de verplichting zelf en is gelijkgesteld aan anderhalf keer het niet gerealiseerde bedrag van de opgelegde social return verplichting.

De boete zal worden ingezet aan projecten, initiatieven of instrumenten die de werkgelegenheid voor de doelgroep vergroten. Op deze manier komt het geld terecht op de plek waarvoor het bedoeld is.

4.5 Een gezamenlijke set aan beleids- en uitvoeringsregels social return.

De werkgroep stelt voor de in de bijlage opgenomen “beleids- en uitvoeringsregels social return” als gezamenlijke beleids- en uitvoeringsregels te gaan hanteren.

Toelichting: dit biedt een duidelijk kader voor alle betrokkenen bij social return.

Juli 2017, Werkgroep social return.

Willibrord de Veer † (gemeente Bernheze)

Melanie van Erp (gemeente Bernheze)

Saskia van der Spank (IBN)

Jan Habraken (gemeente Oss)

Harry Hoogland (gemeente 's-Hertogenbosch, Weener XL)

Joyce de Vaan (gemeente 's-Hertogenbosch, WeenerXL)

Paul Broeckaert (WSD)

BIJLAGE: BELEIDS- EN UITVOERINGSREGELS SOCIAL RETURN GEMEENTE BERNHEZE, VERSIE 2022

INLEIDING

Aanbestedende diensten, waaronder gemeenten, kunnen bij het verlenen van opdrachten sociale voorwaarden stellen in de vorm van social return. Op het moment dat een aanbestedende dienst uit de arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant een opdracht verleent aan een opdrachtnemer wordt er een tegenprestatie gevraagd in de vorm van het bieden van werkgelegenheid voor personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Op deze manier stimuleren de aanbestedende diensten dat deze personen de kans krijgen om hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren. Gezien het belang van werk voor deze groep worden bedrijven en instellingen op diverse manieren gestimuleerd om personen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie aan werk(ervaring) te helpen.

De volgende organisaties hanteren deze regels van de arbeidsmarktregio Noordoost Brabant:

- Gemeente 's-Hertogenbosch
- Gemeente Bernheze
- Gemeente Boekel
- Gemeente Boxtel
- Gemeente Land van Cuijk
- Gemeente Maashorst
- Gemeente Meierijstad
- Gemeente Oss
- Gemeente St Michielsgestel
- Gemeente Vught.

ARTIKELN

Definities

1. niet-uitkeringsgerechtigde (nug): iemand die staat ingeschreven als niet werkend-werkzoekende bij het UWV, geen uitkering ontvangt, en een indicatie heeft voor het doelgroepenregister, óf een jongere tussen 16 en 27 jaar die minimaal 6 maanden staat ingeschreven als niet werkend-werkzoekende bij het UWV, geen uitkering ontvangt met of zonder indicatie doelgroepenregister.
2. Onder BBL wordt verstaan Beroeps Begeleidende Leerweg. Bij een BBL-opleiding wordt werken en leren gecombineerd met een werkleertraject. Dit betekent meestal 1 dag per week naar school en 4 dagen per week werken bij een erkend leerbedrijf.
3. Onder BOL wordt verstaan Beroeps Opleidende Leerweg. Bij een BOL-opleiding wordt leren en werken gecombineerd. Het werken is dan in de vorm van een stage, meestal 1 dag per week, zodat ervaring in de praktijk wordt opgedaan.
4. Onder VSO wordt verstaan voortgezet speciaal onderwijs. Dit is onderwijs voor jongeren met een beperking.
5. Onder PRO wordt verstaan praktijkonderwijs, bedoeld voor leerlingen van 12 t/m 18 jaar die moeite hebben met leren op de traditionele manier. De leerling heeft een leerachterstand van drie jaar of meer op Inzichtelijk rekenen en/of Begrijpend lezen en/of Technisch lezen en/of Spellen.
6. Onder een WSW-gerechtigde wordt verstaan iemand, die arbeidsgehandicapt is en is geïndiceerd voor de Wet Sociale Werkvoorziening. Personen met een indicatie "beschut werk" op grond van de Participatiewet worden aan deze groep gelijkgesteld.
7. Onder loonkosten worden verstaan de brutoloonkosten, plus de directe werkgeverslasten.
8. De contractbeheerder is verantwoordelijk voor het afgesloten contract tussen de aanbestedende dienst als opdrachtgever en de opdrachtnemer.

9. De opdrachtgever is de aanbestedende partij die de opdracht in de markt zet.
10. De opdrachtnemer is de contractant die de opdracht uitvoert met een social return verplichting.
11. De coördinator social return is de persoon die binnen of namens de aanbestedende dienst verantwoordelijk is voor de uitvoering en coördinatie van social return. De taken van de coördinator zijn advisering, facilitering en monitoring. De coördinator is het aanspreekpunt voor de opdrachtnemer ten aanzien van de social returnverplichting en stemt dit af met de contractbeheerder.
12. PSO staat voor Prestatieladder Socialer Ondernemen, een keurmerk van TNO (Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk Onderzoek), uitgegeven door PSO Nederland (www.pso-nederland.nl).
13. Een sociale onderneming is een onderneming zoals omschreven in artikel 2.82 Aanbestedingswet 2016: ‘(...) *sociale werkplaatsen en (...) ondernemers die de maatschappelijke en professionele integratie van gehandicapten of kansarmen tot hoofddoel hebben, of de uitvoering ervan voorbehouden in het kader van programma's voor beschermde arbeid, mits ten minste 30% van de werknemers van deze werkplaatsen, ondernemingen of programma's gehandicapte of kansarme werknemers zijn*’.²
14. De opdrachtwaarde: de totale waarde van de opdracht, exclusief btw, inclusief eventuele opties of verlengingen van de overeenkomst.

Hoofdpunten voorwaarden social return

15. De voorwaarde social return wordt in ieder geval toegepast in opdrachten vanaf het Europese drempelbedrag exclusief btw voor Leveringen en Diensten in alle bedrijfssectoren. Dit drempelbedrag geldt ook bij Werken. De voorwaarde social return bij leveringen zonder een arbeidscomponent kan worden toegepast in opdrachten vanaf het Europese drempelbedrag exclusief btw voor Leveringen en Diensten in alle bedrijfssectoren. Alle aanbestedingen van leveringen, diensten en werken onder voornoemd Europees drempelbedrag worden in overleg met de coördinator social return beoordeeld of en op welke wijze het toepassen van social return mogelijk is.
16. De opdrachtnemer is verplicht bij arbeidsintensieve opdrachten, opdrachten met een loonsom van minstens 30% van de totale opdrachtwaarde, in principe 5% van de opdrachtwaarde exclusief btw te besteden aan invulling van zijn social return verplichting.
17. Wanneer de opdracht arbeidsextensief is, de loonsom is minder dan 30% van de totale opdrachtwaarde, wordt in principe 2% van de opdrachtwaarde exclusief btw als social return verplichting opgenomen.
18. Wanneer de voorwaarde social return van toepassing is verklaard op de aanbesteding en het aanbod van de opdrachtnemer onder de grens van social return is, dan blijft de voorwaarde social return van toepassing.
19. De opdrachtgever kan afwijkende percentages in de aanbesteding of offertevraag opnemen, of de social return verplichting beargumenteerd (op onderdelen of geheel) niet van toepassing verklaren.
20. De invulling van de social return-opdracht mag plaatsvinden zowel binnen als in relatie tot de gegunde opdracht.
21. Invulling van social return-opdrachten wordt gerealiseerd binnen de periode van de opdracht, tenzij partijen in wederzijds overleg een andere einddatum van de looptijd invulling social return overeenkomen. Uitgangspunt is om de opdracht na afronding van de werkzaamheden definitief af te rekenen. Daarvoor is het nodig dat beoordeeld kan worden in welke mate de social return verplichting is gerealiseerd.

² 30% wordt gemeten in FTE, de onderneming dient dit aan te tonen door het overleggen van een PSO 30+ certificaat (of vergelijkbaar) of een accountantsverklaring. Het hoofddoel wordt aangetoond door de statuten of inschrijving KvK. Voor de definitie van gehandicapte of kansarme werknemers wordt aangesloten bij de definitie die Pianoo geeft: <https://www.pianoo.nl/nl/metrokaarten/metrokaart-sociaal-domein-faq/hoe-zit-het-inkoopproces-elkaar/wie-vallen-er-onder-de>

Doelgroepen social return

22. De opdrachtnemer is verantwoordelijk voor de werving van personen uit de doelgroepen of voor de alternatieve invulling van social return. De volgende doelgroepen uit de volgende regelingen tellen mee als invulling voor social return.

Regeling	Omschrijving	Tijdsduur meetellen als social return
Participatiewet/ IOAW/IOAZ	Personen die vóór instroom een bijstandsuitkering ontvingen van een gemeente.	Deze tellen vanaf het moment van instroom bij opdrachtnemer nog drie jaar na instroom mee voor social return, zolang ze werkzaam zijn bij de opdrachtnemer.
Niet-uitkerings- gerechtigde	Personen die vóór instroom vallen onder de definitie van niet-uitkeringsgerechtigde.	Deze tellen vanaf het moment van instroom bij opdrachtnemer nog drie jaar na instroom mee voor social return, zolang ze werkzaam zijn bij de opdrachtnemer.
WAO/WIA/ WAZ/ Wajong	Alle personen die vóór instroom bij de organisatie op grond van een claimbeoordeling volledig of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn verklaard of dat zijn op basis van een jonggehandicapte status.	Zolang personen een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen, blijven ze volledig meetellen voor social return, vanaf het moment van instroom bij opdrachtnemer en zolang ze werkzaam zijn bij de opdrachtnemer.
WSW / indicatie beschut werk	Personen tellen mee op grond van indicatiebeschikking SW of beschut werk op grond van de Participatiewet.	Personen met een indicatiebeschikking blijven meetellen voor social return zolang de indicatie geldig is, vanaf het moment van instroom bij opdrachtnemer en zolang ze werkzaam zijn bij de opdrachtnemer.
WW	Personen met als uitgangspositie 'WW-uitkering' tellen pas mee als ze vóór instroom minimaal een half jaar een WW-uitkering ontvingen. Als een persoon tijdens zijn recht op een WW-uitkering weer aan het werk gaat en binnen 26 weken opnieuw werkloos wordt, loopt de oude uitkering weer verder (herleving van de uitkering) voor de duur die de werkloze nog te goed had. In dit geval telt voor social return de uitkeringsduur vóór het weer aan het werk gaan mee met de duur van de WW na het opnieuw werkloos worden (dit moet bij elkaar ook minimaal een half jaar zijn).	Personen met uitgangspositie WW tellen nog twee jaar na instroom bij opdrachtnemer mee voor social return, en zolang ze werkzaam zijn bij de opdrachtnemer.
BBL/BOL niveau 1 en 2 + VSO/PRO	Personen die een leer/werkovereenkomst (BBL) of een stageovereenkomst (BOL) hebben die opleidt tot niveau 1 of tot niveau 2, dan wel leerlingen VSO/PRO die een stage-overeenkomst hebben voor een arbeidstoeleidingsstage.	Vanaf het moment van instroom bij opdrachtnemer zolang ze werkzaam zijn bij de opdrachtnemer cq gedurende de stageperiode bij de opdrachtnemer.
Doelgroep register	In het doelgroep register (UWV) staat iedereen geregistreerd die tot de doelgroep van de banenafpraak behoort.	Vanaf het moment van instroom bij opdrachtnemer tot einde registratie in het doelgroep register, en zolang ze werkzaam zijn bij de opdrachtnemer.

Een kandidaat genereert enkel waarde social return binnen de meetelperiode gedurende de periode dat de kandidaat actief is in het project of op de opdracht.

Invulmogelijkheden van de social return

23. Door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals benoemd in artikel 22, te betrekken bij de werkzaamheden.
24. Door inkoop bij en/of werkzaamheden uit te besteden aan sociale werkvoorzieningen (in de arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant zijn dit Weener XL, WSD en IBN), of door inkoop bij en/of werkzaamheden uit te besteden aan sociale ondernemingen (artikel 13), of door inkoop en/of werkzaamheden uit te besteden aan een PSO gecertificeerde organisatie. Hiervoor geldt dat bij PSO trede 2 en 3 5% van de inkoopwaarde opgevoerd mag worden voor invulling social return.
25. a. Door te participeren in projecten ten behoeve van de ontwikkeling van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals genoemd in artikel 22, en/of door kennis, expertise of bedrijfsmiddelen beschikbaar te stellen.
- b. Invullingsmogelijkheden door arbeidsontwikkeling: activiteiten in het kader van om-, her- en bijscholing met als doel de arbeidsmarktpositie te versterken van de geplaatste kandidaten, of de te plaatsen kandidaten die bij een werkgever in beeld zijn, waarbij opleiding of training noodzakelijk is voor plaatsing en die behoren tot de doelgroep van social return.
- Arbeidsontwikkeling vindt altijd plaats in combinatie met werk. Het dient te worden ingevuld door een erkende opleiding of training. De ontwikkeling dient gericht te zijn op vakinhoudelijke kennis of persoonlijke arbeidsontwikkeling. De scholing of training dient in alle gevallen vooraf afgestemd te worden met de coördinator social return, die beoordeelt of dit mag worden opgevoerd.
- c. Invullingsmogelijkheden door maatschappelijke meerwaarde: activiteiten ter ondersteuning van werkzoekenden uit de doelgroep social return, bij het vergroten van hun kennis, vaardigheden en arbeidsritme, zodat zij de stap naar duurzaam betaald werk kunnen maken. Maatschappelijke meerwaarde dient altijd een relatie te hebben met ontwikkeling en/of re-integratie naar werk. Denk aan gastlessen over het bedrijf, branche of sector of bedrijfsbezoeken. De activiteit kan ook gericht zijn op het aanpakken van onderliggende problematiek bij de doelgroep die belemmerend werkt voor arbeidsinschakeling. Denk aan ondersteuning bij brede maatschappelijke opgaven die bijdragen aan arbeidsparticipatie en arbeidsontwikkeling zoals activiteiten gericht op taalontwikkeling, bestrijding van eenzaamheid en sociaal isolement (participatie), of armoede en schuldenaankpak (doelgroep Participatiewet) of bijdragen in programma's of projecten in het kader van arbeidsintegratie. De betreffende activiteit dient in alle gevallen vooraf afgestemd te worden met de coördinator social return, die beoordeelt of dit mag worden opgevoerd.
26. De opdrachtnemer mag gebruik maken van een onderaannemer ter invulling van de 'social return' verplichting, maar blijft ook dan verantwoordelijk voor een correcte invulling en afwikkeling. Hierbij dient wel aantoonbaar te worden gemaakt dat er een directe relatie met de uitvoering van de opdracht en de genoemde doelgroep in artikel 22 is.
27. a. Indien opdrachtnemer het landelijke keurmerk PSO trede 2 of hoger heeft, geldt dit als voldoende invulling van de social return verplichting en kan ontheffing van punt 16 of 17 worden verleend, met een maximum van 5%. Deze bepaling wordt meegenomen in de aanbesteding of offertevraag zodat bedrijven zich hiervan bewust zijn. Een organisatie dient bij het begin van de opdracht een geldig PSO-certificaat te overleggen en gedurende de gehele opdracht aan te tonen op dit niveau gecertificeerd te zijn geweest. Indien de geldigheid van het PSO-certificaat verloopt tijdens de opdracht en het certificaat niet wordt verlengd, dan dient de gehele social return verplichting alsnog ingevuld te worden. Wanneer een PSO certificaat gedurende de opdrachtperiode wordt behaald, dan dient in de periode voorafgaand aan de ingangsdatum van het certificaat de social return invulling te worden aangetoond.
- b. In geval een opdrachtnemer delen van de opdracht belegt bij één of meerdere mede-opdrachtnemers als zijnde een combinatie van opdrachtnemers, dan geldt dat een PSO certificaat van de hoofdaannemer niet zondermeer tot invulling van de totale social return verplichting op de opdracht kan leiden. In dergelijke gevallen heeft opdrachtgever het recht een PSO certificaat niet of slechts naar rato te waarderen.

28. Uiteraard mag invulling van social return ook een combinatie van invulmogelijkheden zijn en kan de opdrachtnemer zelf met voorstellen komen, mits er een relatie blijft bestaan met het bieden van loonvormende arbeid voor, of het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De coördinator social return beoordeelt deze voorstellen.

Vaststellen bedrag van de social return.

29. De aanbestedende dienst rekent bij de invulling van social return met de volgende normbedragen voor mensen die werkzaam zijn bij de opdrachtnemer:

Doelgroep ³	Jaartarief ⁴ t.b.v. invulling social return verplichting (op basis van fulltime dienstverband)
Participatiewet, IOAW, IOAZ	€ 35.000,-
Niet-uitkeringsgerechtigde	€ 35.000,-
WIA / WAO/ WAZ/ Wajong	€ 35.000,-
WSW, inclusief indicatie beschut werk	€ 35.000,-
WW met een duur van 6 maanden of langer	€ 30.000,-
Leerling BBL niveau 1 + 2	€ 20.000,-
Leerling BOL niveau 1 + 2	€ 5.000,-
Leerling VSO / Praktijkonderwijs	€ 5.000,-
Geregistreerd in doelgroepregister UWV	€ 35.000,-
Bonus 50 jaar of ouder, jonger dan 55, behorend tot de doelgroep	€ 5.000,-
Bonus doelgroep 55 jaar of ouder, behorend tot de doelgroep	€ 10.000,-

Tarieven arbeidsontwikkeling

Arbeidsontwikkeling	Tarief	Specificaties
Activiteiten in het kader van om-, her- en bijscholing van kandidaten uit de doelgroep	Op basis van de facturen van de gemaakte kosten, exclusief BTW, reis- en verblijfkosten	Vooraf akkoord van de coördinator social return vereist

Tarieven maatschappelijke meerwaarde

Maatschappelijke meerwaarde	Tarief	Specificaties
Gastlessen over bedrijf, branche of sector	€ 100,- per besteed uur	Maximaal 2 uur per les. Voorbereiding en reistijd worden niet meegerekend.
Bedrijfsbezoeken	€ 100,- per besteed uur	Maximaal 4 uur per bezoek. Voorbereiding en reistijd worden niet meegerekend.
Activiteiten gericht op het aanpakken van onderliggende problematiek bij de doelgroep	€ 100,- per besteed uur, of op basis van de factuur van de ingezette activiteit	Maximaal 4 uur per activiteit. Voorbereiding en reistijd worden niet meegerekend.

³ Met uitzondering van de leeftijdsgebonden bonus is een medewerker in maximaal één categorie ingeschaald.

⁴ Tarieven zijn all-in tarieven inclusief begeleidingskosten en werkgeverslasten. Fulltime is gedefinieerd als minimaal 36 uur per week.

NB: vooraf akkoord door de coördinator social return is vereist. En de tarieven gelden voor de begeleider cq de activiteit, niet per deelnemer.

30. Wanneer medewerkers uit de doelgroep in een onbetaald re-integratietraject of werkervaringstraject begeleid worden, wordt aan deze begeleiding een social return waarde toegekend van maximaal 2 uur per week à €75,- per uur.
31. In geval van detachering via een sociale werkvoorziening wordt de volledige detacheringsvergoeding meegeteld. In alle andere gevallen wordt de detacheringsvergoeding gebaseerd op de loonkosten van de gedetacheerde medewerker (en niet het commerciële detacheringstarief).
32. Voor andere vormen van sociaal-maatschappelijk verantwoorde invulling van de social return verplichting mogen de daadwerkelijk gemaakte kosten worden ingebracht. Zulks ter beoordeling door de coördinator social return.
33. Bij de inzet van de PSO-trede 2 of hoger dient een kopie van het geldige certificaat overlegd te worden en – op verzoek van de coördinator social return – een afschrift van het PSO auditrapport welke de onderbouwing van het certificaat weergeeft.

Niet nakomen social return verplichting.

34. Bij het niet voldoen aan de eisen met betrekking tot de social return verplichting, binnen de periode van de opdracht of binnen de in artikel 21 geregelde verlenging van de looptijd invulling social return, wordt niet voldaan aan de eisen uit de opdrachtverstrekking. Dit leidt tot een direct opeisbare boete welke gelijk staat aan anderhalf maal het niet ingevulde bedrag van de social returnverplichting.
35. Indien de opdrachtnemer in gebreke blijft met betrekking tot de invulling van de social returnverplichting, wordt bij de eindafrekening van de opdracht de hiervoor genoemde boete ingehouden, of wordt deze nadien direct opeisbaar en invorderbaar.
36. De boete zal in de arbeidsmarktregio Noordoost Brabant worden ingezet voor projecten, initiatieven of instrumenten die de werkgelegenheid voor de doelgroepen social return bevorderen.

Rapporteren en verantwoording social return.

37. De opdrachtnemer rapporteert de invulling van social return in het ter beschikking gestelde monitorsysteem 'WIZZR' en voegt relevante bewijsstukken toe. Deze bewijsstukken omvatten tenminste:
 - Bij een dienstverband: 1) een geldige arbeidsovereenkomst en 2) een geldige doelgroep verklaring, bewijs van uitkering of registratie doelgroep register;
 - Bij inlening: 1) een geldige doelgroep verklaring, bewijs van uitkering of registratie doelgroep register, en 2) facturen van de inlening;
 - Bij een stage of leerwerktraject: een stage- of leerwerkovereenkomst;
 - Bij sociale inkopen: facturen van de dienst of werkzaamheden.
38. De coördinator social return informeert de opdrachtnemer welke informatie nodig is en op welke wijze de informatie aangeleverd dient te worden. De opdrachtnemer zal medewerking verlenen aan de verificatieonderzoeken die door de coördinator social return kunnen worden verricht.
39. Opdrachtnemer heeft de verplichting binnen 2 weken na gunning contact op te nemen met de coördinator social return om afspraken te maken over de invulling van social return.
40. Afhankelijk van de aard en omvang van de gegunde opdracht en social return verplichting kan opdrachtgever opdrachtnemer om een plan van aanpak vragen hoe opdrachtnemer de social return verplichting gaat invullen of welke acties opdrachtnemer gaat ondernemen om tot invulling te komen. Het plan van aanpak wordt ingediend bij en beoordeeld door de coördinator social return.

Advies door de coördinator social return.

41. De opdrachtnemer kan contact opnemen met de coördinator social return voor advies en ondersteuning. De coördinator social return is de contactpersoon voor de opdrachtnemer voor bespreking van de praktische gang van zaken met betrekking tot de invulling van social return.

Hardheidsclausule en onvoorziene omstandigheden.

42. Het bestuur van de aanbestedende dienst kan, indien de toepassing van bepalingen in deze beleids- en uitvoeringsregels in de individuele situatie tot onbillijkheden leidt, alsmede bij onvoorziene omstandigheden, geïndividualiseerd afwijken van deze regels.

Inwerkingtreding en werking

43. Deze beleids- en uitvoeringsregels treden in werking op 1 januari 2022. Aldus vastgesteld in de vergadering van het college van B&W van de gemeente Bernheze op 4 januari 2022.
44. Deze beleids- en uitvoeringsregels zijn van toepassing op alle op of na 4 januari 2022 verstrekte opdrachten waarbij een social return verplichting is opgenomen.