

INHOUD

- DUURZAAMHEIDSVISIE HFM
- SPEERPUNTEN KETEN WERKPLEK & SERVICES
- DUURZAME STRATEGIEN
- LEIDENDE PRINCIPES
- KANSENKAARTEN WERKPLEK & SERVICES
- DUURZAAMHEIDSAMBITIE ETEN en DRINKEN

#DUURZAAMHEIDSAMBITIE

Eco-neutrale bedrijfsvoering

ÉÉN MISSIE

Wij verbinden mensen, steden en bedrijven per spoor, nu en in de toekomst. Wij maken aangenaam reizen en duurzaam vervoer mogelijk.

DRIE AMBITIES

Verbindt.

Verbeteret.

Verduurzaamt.

VIER WAARDEGEDREVEN SPOREN PRORAIL

Mobiliteit

Energie

Materialen

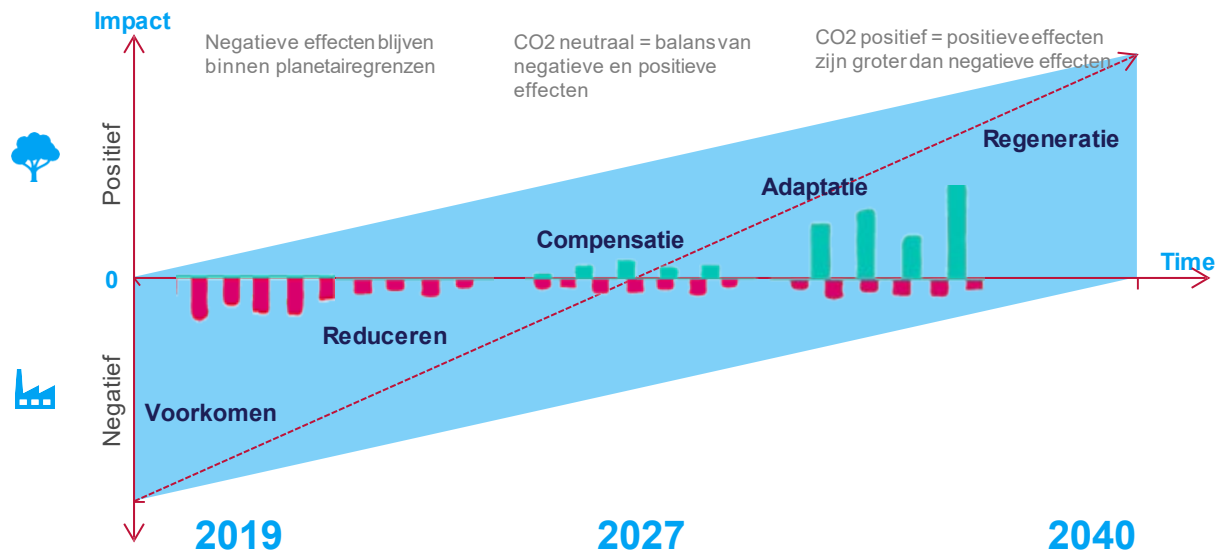
Natuur

AMBITIE

In 2027 hebben we als facilitair een eco-neutrale bedrijfsvoering. Hiermee hebben we een voorbeeldfunctie en activeren we duurzame initiatieven binnen ProRail. Dit doen we door een negatieve impact te reduceren en tegelijk een positieve impact te creëren.

AMBITIE

In 2027 hebben we als facilitair een eco-neutrale bedrijfsvoering. Hiermee hebben we een voorbeeldfunctie en activeren we duurzame initiatieven binnen ProRail. Dit doen we door een negatieve impact te reduceren en tegelijk een positieve impact te creëren.



ProRail

Mobiliteit

Energie

Materialen

Natuur

Sociaal

De werkomgeving moet dienen als voorbeeldfunctie en activeert medewerkers bij duurzaam gedrag en initiatieven.

Dit wordt gedaan door:

- **Te focussen:** We geven voorkeur aan maatregelen die zichtbaar bijdragen aan de perceptie van een duurzame werkomgeving.
- **Sturing te geven:** Duurzaamheid als integraal onderdeel van onze bedrijfsvoering. Concreet, aantoonbaar en realistisch.
- **Impact te hebben:** Zichtbaar en positief; onze duurzame werkomgeving activeert medewerkers bij duurzaam gedrag en initiatieven.

- Locaties dichtbij het OV
- Duurzame mobiliteitsvormen
- Minder mobiliteitsbewegingen

- Minder verbruik
- Energie opwekken op eigen aardgasvrije gebouwen en grond

- Producten, materialen en grondstoffen zijn blijvend inzetbaar en behouden hun waarde voor toekomstig gebruik

- Bijdragen aan het behoud van natuur in en rondom onze panden

- Betrekken van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

#VAN AMBITIE
NAAR PRAKTIJK

Hoofdcategorieën HFM



* Uitgebreide versie van de hoofdcategorieën inclusief subcategorieën is opgenomen in bijlage 6a,6b,6c.

#SPEERPUNTEN

Werkplek & Services

Veiligheid &
Bedrijfscontinuïteit

Vastgoed / Assets

Werkplek & Services



Mobiliteit



Ontvangst



Eten &
Drinken



Inrichting



Hygiëne



Pick up
point



Vergaderen,
overnachten
& Events

Speerpunten

- De ambitie voor deze categorie is om aantoonbaar in de voorhoede te zijn.
- Qua middelen zetten we in op kennis en capaciteit om onze ambitie te behalen.
- Onze aanpak is om in te zetten op grootschalig verandermanagement, waarbinnen kennis opdoen, icoonprojecten, proeftuinen en het bouwen van vele degelijke initiatieven onderdeel zijn.
- De verandering zetten we top down in qua sturing, met daarbij voldoende aandacht en communicatie, zodat er draagvlak wordt gecreëerd bottom up.
- We dagen onze keten uit en verbreden onze kennis door nieuwe samenwerkingen aan te gaan met partijen die al duurzaam zijn.
- De grootste uitdaging is gedrag en cultuur binnen geheel ProRail, met geld op een goede tweede plek. Dit verdient aandacht.

#DUURZAME STRATEGIEN

Werkplek & Services

Veiligheid &
Bedrijfscontinuïteit

Vastgoed / Assets

strategieën



CO₂ REDUCTIE

Duurzamer product of dienst

Transport verminderen door lokaal inkopen

Reduceren van uitstoot tijdens gebruik

Minder afval



HOEVEELHEID REDUCEREN

Sturen op delen

Pay per use verdienmodellen

Hergebruik, herstellen en upgraden

Minimaal gebruik materiaal in ontwerp



DUURZAME KEUZE MATERIAAL

Inzicht in herkomst materialen (paspoort)

Verminderen primaire input

Aandeel gerecyclede content verhogen

Aandeel bio-based content verhogen

Voorkomen van toxische stoffen

Afbreekbaar en composteerbaar

Zoveel mogelijk werken in monostromen



GEBRUIKSDUUR VERLENGEN

Garantie periodes verlengen

Afspraken over onderhoud en herstel

Upgradebare producten

Ontwerpen voor langere levensduur

Goed te repareren en onderhouden

Modulair en aanpasbaar ontwerpen

Contractueel stimuleren gebruiksduurverlenging

Advies voor gebruiksoptimalisatie



MAXIMALISEREN HERGEBRUIK EN RECYCLE

Ontwerp voor demontage

Modulair ontwerpen

Gestandaardiseerd ontwerpen

Inzicht in samenstelling verbindingen

Afspraken over terugname en hergebruik

Circulaire verdienmodellen stimuleren



MEERVOUDIGE WAARDE CREATIE

Klimaatadaptatie en regeneratie

Bevorderen van ecologie en biodiversiteit

Gezondheid en welzijn medewerkers

Arbeidsparticipatie en social return

Ontwikkelingsvermogen/innovatiekracht

Communicatieve en beleefswaarde

LEIDENDE PRINCIPES

Werkplek & Services

Veiligheid &
Bedrijfscontinuïteit

Vastgoed / Assets

Leidende principes HFM

1. Medewerkers en partners dragen maximaal bij aan de duurzaamheidsambitie van HFM en geven invulling aan de vijf sporen van duurzaamheid.
2. Met zichtbare, meetbare en activerende oplossingen draagt HFM bij aan een duurzaam ProRail.
3. We voorkomen alle vormen van verspilling, zowel qua materiaal als talent.
4. We werken vanuit inclusie, we sluiten niemand buiten in onze dienstverlening.
5. We maken maximaal gebruik van bestaande materialen en grondstoffen en hernieuwbare materialen (dus minimaliseren het gebruik van primaire grondstoffen).
6. We gaan actief op zoek naar informatie: zo bouwen we kennis op en leren we van best practices.
7. In elk project maken we een integrale businesscase waarin duurzaamheid een plek heeft en in elk inkooptraject nemen we duurzaamheid op de 5 sporen mee.
8. We werken transparant zowel in samenwerken, kosten en afwegingen en ontwikkelen en innoveren samen met de markt.
9. We communiceren positief over alles wat we doen en vertellen de boodschap achter de initiatieven.
10. Dromen, kansen creëren, durven, doen!

#KANSENKAARTEN

Werkplek & Services

Veiligheid &
Bedrijfscontinuïteit

Vastgoed / Assets

Mobiliteit

Energie

Materialen

Natuur

Sociaal

Generieke kansen HFM



1. Investerings met een terugverdientijd van minder dan 15 jaar is budget voor. Voorstellen voor maatregelen breder trekken dan alleen EPA.
2. De nieuwe ketenmanagers spelen een belangrijke rol in het signaleren en borgen van duurzaamheid als integraal en vanzelfsprekend thema binnen HFM.
3. De markt uitdagen op basis van onze ambities vergt ander opdrachtgeverschap en contractmanagement voor HFM.
4. Gedrag en klant wordt lang niet altijd meegenomen in oplossingen/aanpassingen, terwijl die wel een belangrijk aspect in verduurzaming kunnen zijn.
5. Optimaal gebruik maken van gebouwen en de bijbehorende dienstverlening voorkomt verspilling op alle 5 de sporen van duurzaamheid en op alle drie de hoofdcategorieën.

Werkplek & Services



Mobiliteit



Ontvangst



Eten &
Drinken



Inrichting



Hygiëne



Pick up
point



Vergaderen,
overnachten
& Events

Mobiliteit

1. Dienstfietsen en fietsplan woon-werkverkeer.
2. (privé)reizen medewerkers met de trein/OV; duurzaam mobiliteitsbeleid met HRM.
3. Minder mobiliteitsbewegingen medewerkers (o.a. tijd, plaats, onafhankelijk werken).
4. Taakintegratie t.b.v. minder mobiliteitsbewegingen in/naar de gebouwen.
5. Ontwikkeling van de gezamenlijke logistieke hub met omliggende organisaties voor alle dienstverlening.
6. Selectie tijdens inkoop producten-en diensten gericht op duurzame mobiliteit.
7. Evenementenlocaties gericht op OV (Greenlist & blacklist).

- Locaties dichtbij het OV
- Duurzame mobiliteitsvormen
- Minder mobiliteitsbewegingen

Werkplek & Services



Mobiliteit



Ontvangst



Eten &
Drinken



Inrichting



Hygiëne



Pick up
point



Vergaderen,
overnachten
& Events

Energie

1. Leasecontract gericht op mobiliteit op hernieuwbare energie.
2. Apparatuur in dienstverlening zo energie zuinig.
3. Voor het opwekken van energie eventueel afvalstromen inzetten voor energie (=laagwaardig).
4. Geen gas meer gebruiken voor het verwarmen van water.
5. Selectie tijdens inkoop producten-en diensten gericht op verminderen energievraag & energieneutraliteit.
6. Energieneutrale vergader-en hotels.

- Minder verbruik
- Energie opwekken op eigen aardgasvrije gebouwen en grond

Werkplek & Services



Mobiliteit



Ontvangst



Eten &
Drinken



Inrichting



Hygiëne



Pick up
point



Vergaderen,
overnachten
& Events

Materiaal

1. Circulaire kleding medewerkers en partners dienstverlening.
2. Focus op repareren, herinzetten en revitaliseren voor de inrichting (circulaire loops & prioritering zie bijlage 1).
3. [Banned list staan van Cradle2Cradle](#) gebruiken om toxische stoffen te vervangen en uit te sluiten.
4. Disposables ontmoedigen/uitfaseren.
5. Van bezit naar gebruik voor o.a. kunst.
6. Verminderen van het restafval naar de Rijksdoelstelling van 35%.
7. Afvalstromen inzichtelijk, monostromen verwaarden.
8. Duurzame schoonmaak inrichten.
9. Relatiegeschenken verminderen en verduurzamen.
10. Reprodienstverlening verminderen (digitaal werken) en verduurzamen.

Werkplek & Services



Mobiliteit



Ontvangst



Eten &
Drinken



Inrichting



Hygiëne



Pick up
point



Vergaderen,
overnachten
& Events

Natuur

1. Meer natuur in de panden door de uitrol van uitgangspunten pijler vitaliteit waarin biophilic design is uitgewerkt.
2. Meer natuur rondom de panden door het opschalen bij het concept wat is gepilot bij de VL-post Den Haag (buitengroen zit in scope van inrichting onder werkomgeving). Mogelijkheden zijn locatie specifiek.
3. Verbinding maken met natuur binnen het eten & drinkenconcept. Plantaardig is de standaard, dierlijk de uitzondering. Bij afwegingen gebruiken we de keuzeboom en de ladder van Moerman (zie bijlage 2).

- Bijdragen aan het behoud van natuur in en rondom onze panden

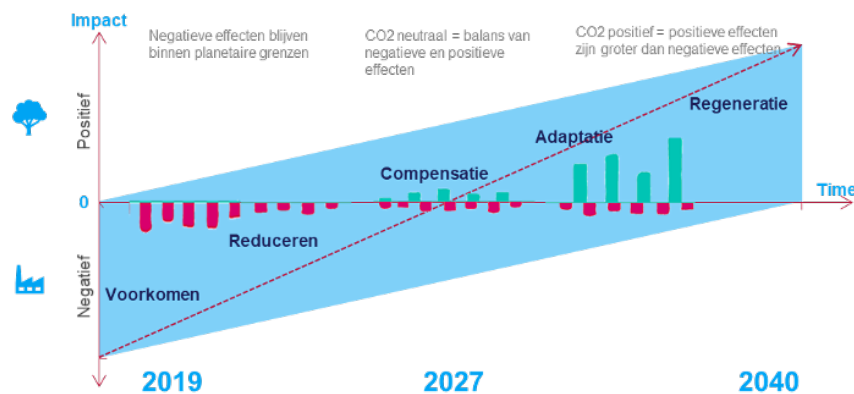
#DUURZAAMHEIDSAMBITIE
ETEN en DRINKEN

Duurzaamheidsvisie eten en drinken

1. De ambitie

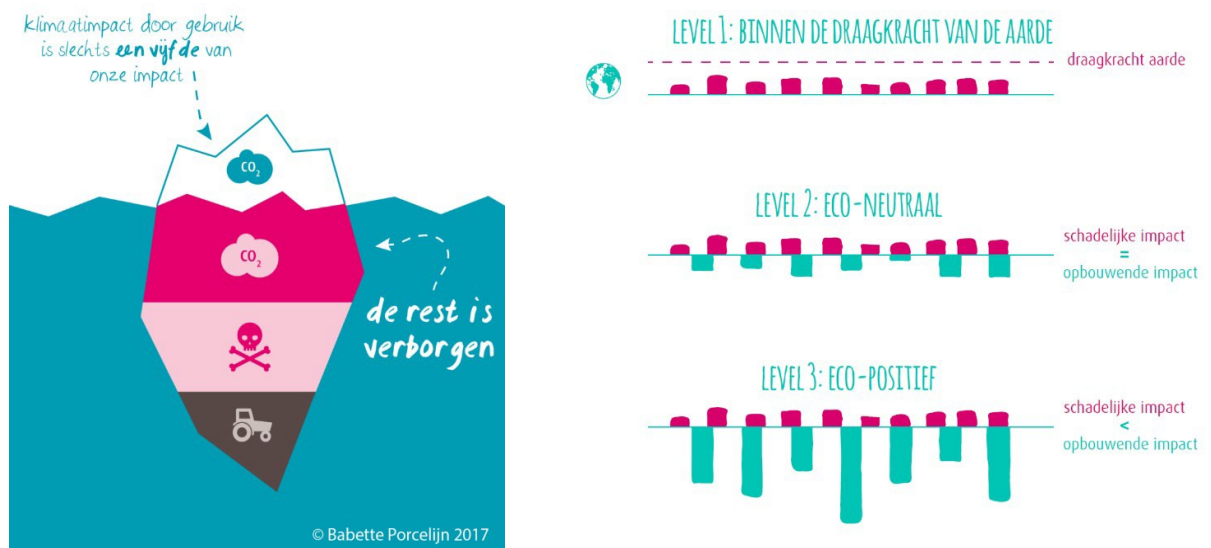
ProRail Verduurzaamt is één van de pijlers van onze missie. We maken mobiliteit per spoor zo duurzaam mogelijk, nu en in de toekomst. ProRail heeft dit organisatie breed uitgewerkt in een routekaart Verduurzaming waarin vier sporen zijn opgenomen namelijk mobiliteit, energie, materialen en natuur. Deze routekaart is gericht op het primair proces, maar is ook vertaald naar de werkomgeving binnen de invloedssfeer van Human Facility Management.

De ambitie luidt: 'In 2027 hebben we als facilitaire afdeling een eco-neutrale bedrijfsvoering. Hiermee hebben we een voorbeeldfunctie en activeren we duurzame initiatieven binnen ProRail. Dit doen we door een negatieve impact te reduceren en tegelijk een positieve impact te creëren'.



Figuur 5: Eco-neutrale bedrijfsvoering HFM (bron: PHI Factory 2019 gebaseerd op Babette Porcelain)

Human Facility Management heeft enorme invloed op de verborgen impact van de werkomgeving door alle producten die we gebruiken en dienstverlening die we leveren. De verborgen impact is ondergebracht in scope 3 en is de CO₂ uitstoot die veroorzaakt zijn in de gehele levenscyclus van het product (de winning van de grondstoffen, fabricage, transport, gebruik en verwerking na gebruik), zie ook figuur 6.



Figuur 6: Verborgen impact Babette Porcelijn (2017)

Begin 2021 heeft FMH een nulmeting uitgevoerd en de totale CO₂-footprint van eten en drinken berekend (scope 1,2 en 3). De totale CO₂-footprint van eten en drinken bij ProRail is 608 ton CO₂ equivalenten. Om een beeld te geven, dat staat gelijk aan 30.400 bomen die een jaar lang groeien of 4.256 keer vliegen naar Parijs. De

uitwerking van deze nulmeting is opgenomen in Bijlage 6 met als doel om ieder jaar te verbeteren richting die Eco-neutrale ambitie in 2027.

Onze kracht zit in de voorbeeldfunctie en het activeren van medewerkers om duurzame initiatieven te ontplooiën in de werkomgeving. Duurzaamheid zien we als de paraplu waaronder zowel de energietransitie, de materialentransitie (circulaire economie) als sociale duurzaamheid valt. Om invulling te geven aan Verduurzaamt, onze ambitie en deze pijler werken we aan 5 sporen om een eco-neutrale bedrijfsvoering te realiseren.

2. Vijf sporen en vertaling naar eten en drinken

De vijf sporen van duurzaamheid waarop ProRail focust zijn:

- *Mobiliteit: duurzame mobiliteitsvormen en minder en lokale mobiliteitsbewegingen.*
- *Energie: inzetten op de trias energetica: beperkt het energiegebruik, gebruik energie uit reststromen, gebruik energie uit hernieuwbare bronnen, gebruik eindige bronnen zo efficiënt mogelijk.*
- *Materialen: producten, materialen en grondstoffen zijn blijvend inzetbaar en behouden hun waarde voor toekomstig gebruik.*
- *Natuur: bijdragen aan het behoud van natuur in en rondom onze panden. Voor eten en drinken vullen we natuur in met lokale producten, biologische teelt/landbouw en biologisch geteeld assortiment. Maar ook de positieve ontwikkeling/ondersteuning van biodiversiteit.*
- *Sociaal: betrekken van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, inclusiviteit en diversiteit.*

Deze vijf sporen zijn de backbone voor de pijler duurzaamheid voor eten en drinken.

Daarnaast kiest HFM voor een keuzeboom als afwegingskader voor duurzaam eten en drinken. Deze is weergegeven in figuur 8. In deze keuzeboom is de prioritering aangegeven welke keuze de meeste impact maakt (1-5). Een andere tool die we inzetten om duurzaam eten en drinken vorm te geven is de Ladder van Moerman (zie figuur 9). HFM zet hierbij vooral in op de bovenste 3 tredes (0-2).



Figuur 8: Afwegingskader, Babette Porcelijn 2017



Figuur 9: Ladder van Moerman

Voor het realiseren van de doelstelling om te komen tot een econeutrale eet- en drinkdienstverlening is er een minimale set aan indicatoren gedefinieerd. In het implementatiejaar wordt aan de hand van nulmetingen bepaald welke groei mogelijk is.

Minimale indicatoren op de duurzaamheidssporen (zoals ook opgenomen in het KPI dashboard in bijlage 14).

1. Spoor Mobiliteit
 - a. CO2 emissie per kilometer van (toe)leveranciers. Hieronder vallen ook de vliegkilometers
 - b. CO2 emissie vervoer eigen medewerkers – voor zover binnen de beïnvloedingssfeer foodregisseur
2. Spoor Energie
 - a. Nog nader te bepalen hoe hier een bijdrage te leveren
3. Spoor Materialen

- a. Toename % plantaardige ingrediënten vs dierlijk vertaald naar de CO2 footprint (reductie t.o.v. de nulmeting)
- b. KG restafval vs KG verwaarde grondstoffen in de dienstverlening vertaald naar de CO2 footprint
- c. % aanbod dat aansluit op de seizoenen
- d. Dervingspercentage per week per locatie vertaald naar de CO2 footprint
- e. KG verpakkingsmaterialen vertaald naar de CO2 footprint
4. Spoor Natuur
 - a. Reductie % ingrediënten/producten van buiten NL/EU vertaald naar CO2 footprint
 - b. % biologisch geteeld assortiment t.o.v. totaal assortiment (hiermee zetten we in op minder grondvervuiling en biodiversiteit)
5. Spoor sociaal
 - a. Er is rekening gehouden met toegankelijkheid van het aanbod in de breedste zin van het woord voor mensen met een handicap (Ja/Nee)
 - b. Er is rekening gehouden of % assortiment dat voorziet in dieetwensen en (religieuze) eetgewoonte.
 - c. % SROI medewerkers meegenomen in de dienstverlening.

Het spoor sociaal is uitgewerkt in inclusiviteit, diversiteit en SROI. Deze worden toegelicht in het volgende hoofdstuk van deze bijlage.

Spoor Sociaal

Onder sociaal vallen een drietal thema's:

- betrekken van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (SROI)
- Aandacht voor toegankelijkheid in onze werkomgevingen en gebouwen. Denk aan slechthorenden, blinden, rolstoelgebruikers.
- Inclusief: iedereen mag meedoen. Denk aan dieetwensen en (religieuze) eetgewoonten, maar ook de opbouw van het team in de dienstverlening bij ProRail. Hiermee bedoelen we een mix lettende op gender, culturele diversiteit, arbeidsuitdaging, LHBTI+ en leeftijd.

Inclusiviteit en diversiteit

ProRail streeft ernaar een organisatie te zijn waar medewerkers zich veilig en welkom voelen. Bij ProRail mag iedereen zichzelf zijn. ProRail streeft naar een werkomgeving waar medewerkers zichzelf kunnen zijn en de nodige ruimte en waardering voor hun talenten krijgen zodat we samen de best mogelijke prestaties kunnen leveren. We zijn ervan overtuigd dat divers samengestelde teams beter presteren en dat wij hierdoor de prestaties kunnen leveren waar we als bedrijf voor aan de lat staan. Binnen het programma van Diversiteit en Inclusiviteit gaat onze aandacht naar de thema's gender, culturele diversiteit, arbeidsuitdaging, LHBTI+ en leeftijd. Met eten en drinken willen we een bijdrage leveren aan Diversiteit en Inclusiviteit.

Social Return On Investment

Social return is onderdeel van het beleid op sociale duurzaamheid bij ProRail. Door social return uit te vragen maakt ProRail opdrachtnemers onderdeel van haar maatschappelijke doelstellingen en draagt ProRail bij aan een inclusieve samenleving.

Het genoemde percentage wordt aan de hand van de inschrijving vertaald in een bedrag (percentage social return x opdrachtwaarde), hierna te noemen de "social return verplichting". De social return verplichting kan uitsluitend worden ingevuld door middel van de onderstaande mogelijkheden en dient binnen de vastgestelde contractperiode te worden uitgevoerd. De invulling van de social return verplichting is binnen de beschreven mogelijkheden vrij te kiezen, heeft direct verband met de uitvoering van de opdracht dan wel het voorwerp van het contract en vindt altijd plaats in overleg met ProRail.

Binnen één maand na definitieve gunning van de opdracht dient de opdrachtnemer contact op te nemen met de contractmanager of bouwmanager van ProRail (eigenaar van het contract) én het Loket Social Return coördinator van ProRail middels socialreturn@prorail.nl. De verantwoordelijkheid voor de invulling van de social return verplichting en het aanleveren van de gevraagde gegevens ligt volledig bij de foodregisseur zelf. Het niet voldoen aan de verplichting resulteert in een boete die gelijk staat aan het niet ingevulde social return bedrag.

De mogelijkheden van de inzet van social return voor de opdrachtnemer zijn;

1. Arbeidsparticipatie
2. MVO/MVI activiteiten
3. Sociale Inkoop

Een combinatie van deze mogelijkheden voor de inzet van Social return is toegestaan. Indien de foodregisseur de opdracht samen met partner(s) en/of onderaannemer(s) uitvoert, kan in overleg met ProRail de feitelijke uitvoering van de social return verplichting (deels) uitgevoerd worden door deze partner(s) en/of onderaannemer(s). De foodregisseur blijft verantwoordelijk en aanspreekbaar voor de invulling van de social return verplichting. Ook als die door partner(s) en/of onderaannemer(s) ingevuld wordt.

Social return heeft als doel de arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te vergroten en het biedt hen de mogelijkheid om werkervaring op te doen. Het gaat zowel om tijdelijke en/of duurzame inzet van werkzoekenden en mensen met een beperkte inzetbaarheid, alsmede de inzet van stages, BBL- en BOL- trajecten. Een gebruikelijke methode die ook ProRail hanteert is het Bouwblokkenmodel social return als waarderingsmethodiek. Kenmerkend voor deze bouwblokkenmethode is de structuur. Blokken met een transparante waardebepaling, kunnen op maat worden gestapeld tot de gewenste social return verplichting. De bouwblokkenmethode is niet alleen gericht op het uitplaatsen van bijstandsgerechtigden, maar ook om social return op creatieve wijze in te vullen in uw organisatie.

De foodregisseur kan kiezen voor:

- het inzetten van werkloos werkzoekenden en jongeren (tot 27 jaar)
- het plaatsen van orders bij sociale werkvoorzieningen
- het plaatsen van orders bij sociaal ondernemers
- het delen van kennis, expertise, middelen
- het verbinden met een lokaal initiatief

De foodregisseur is zelf verantwoordelijk voor het aantrekken van kandidaten. Een kandidaat kan ter vervulling van de social return verplichting uitsluitend worden opgevoerd als de medewerker behoort tot de doelgroep van social return, zoals beschreven in onderstaande tabel. Een opgevoerde medewerker die hier niet onder valt telt niet mee voor de invulling van de social return verplichting en de opgevoerde uren zullen in dat geval worden afgekeurd.

Bouwblokken

ProRail vindt aandacht voor energie, leefbaarheid en hergebruik belangrijk. Maar ProRail wil ook de mens kant van duurzaamheid benadrukken: de sociale duurzaamheid. Daarbij gaat het zowel om het welzijn van ProRailmedewerkers, als om de mensen die werken in bedrijven die aan ProRail verbonden zijn.

ProRail vraagt daarom social return uit bij het inkopen van diensten, werken en leveringen. Zo kan ProRail via aanbestedingen invloed uitoefenen op opdrachtnemers (de eerstelijns keten) en verderop in de keten, zoals bij onderaannemers en leveranciers van de aannemers.

Bouwblok	SROI-waarde per jaar/1 fte	Duur van meetellen
Participatiewet < 2 jaar	€ 30.000	2 jaar
Participatiewet > 2 jaar	€ 40.000	2 jaar
Participatiewet (doelgroepregister) Wajong (doelgroepregister) en WIA/WAO WSW (in dienst nemen: doelgroepregister)	€ 40.000	Altijd
WW < 1 jaar	€ 10.000	1 jaar
WW > 1 jaar	€ 15.000	1 jaar
Niet Uitkeringsgerechtigde (NUG)	€ 10.000	2 jaar
Werkervaringsplek ⁰	€ 750 per maand	Overeengekomen periode
Leerling BBL (leerbaan), niveau 1 en 2 Leerling BBL (leerbaan), niveau 3 en 4	€ 20.000 per leerwerkjaar € 15.000 per leerwerkjaar	Opleidingsperiode
Leerling BOL (stage), niveau 1 en 2 Leerling BOL (stage), niveau 3 en 4	€ 7.500 per stage € 5.000 per stage	Opleidingsperiode
Leerling VSO/Praktijkonderwijs	€ 5.000 per stage	Opleidingsperiode
Leerling VSO/Praktijkonderwijs tot 18 jaar (werkplek na uitstroom)	€ 25.000	Eenmalig
MVO/MVI-activiteiten ¹	€ 100/uur en/of factuurwaarde	
WSW (detachering en/of diensten), Sociale inkoop ²	€ factuurwaarde	
Extra op bovenstaande bedragen		Bedragen tellen
Leeftijd ≥ 50 jaar	€ 5.000	Eenmalig/naar rato
Vast dienstverband	€ 10.000	Eenmalig/naar rato

Statushouder	€ 5.000	Eenmalig/naar rato
PSO-ladder ³ : trede 1, trede 2, trede 3	Korting op de SROI-verplichting: 10%, 25%, 50%	Eenmalig/naar rato
PSO-ladder ³ , 30+	Vrijstelling SROI-verplichting	Eenmalig/naar rato

I.g.v. overlap telt de hoogste waarde. WSW en Wajong: wetgeving van voor 01-01-2015 Tarieven zijn all-inclusive, incl. begeleidingskosten en werkgeverslasten.

Als SROI-activiteit telt alles mee wat u doet om mensen uit de doelgroepen verder te helpen op - of richting - de arbeidsmarkt. Dat kan gaan om betaald werk, maar bijvoorbeeld ook om (meeloop)stages, werkervaringsplekken, het bieden van opleidingsmogelijkheden, of andere vormen van begeleiding of support. Maar dit dient wel binnen de onderhavige opdracht te worden verwezenlijkt.

0. Werkervaringsplek: Met toestemming van de uitkerende instantie (gemeente)
Proefplaatsing: Met toestemming van het UWV. Proefplaatsingen tellen alleen mee voor SROI wanneer er een betaald dienstverband van minimaal 6 maanden op volgt. In dat geval mag 50% van de periode van de proefperiode worden meegeteld.

1. MVO/MVI-activiteiten: omvat een scala aan activiteiten. Voorwaarde is dat deze activiteit een relatie heeft met de arbeidsmarkt en/of het onderwijs. Denk bijv. aan het geven van gastcolleges bij opleidingsinstituten, de sponsoring van een beroepsgerichte opleiding van iemand uit de doelgroep.

2. Sociale inkoop betreft dienstenafname van:

- Een sociale werkvoorziening (SW bedrijven of ook wel de sociale werkplaats genoemd).
- Een sociale onderneming (Sociale ondernemingen streven primair en expliciet een maatschappelijk doel na. Dat wil zeggen dat zij een maatschappelijk probleem willen oplossen. Daarnaast is een sociale onderneming financieel zelfvoorzienend en sociaal in de wijze waarop de onderneming wordt gevoerd); De sociale onderneming moet deelnemer zijn van de "Code Sociale Ondernemingen"/ www.codesocialeondernemingen.nl of lid zijn van "Social Enterprise NL"/ www.social-enterprise.nl
- Een [PSO-30+ gecertificeerde organisatie](#). (Indien niet gecertificeerd dient minimaal 30% van de werknemers van een dergelijke onderneming gehandicapt of kansarm te zijn, zie art. 20 lid 1 van de aanbestedingsrichtlijn 2014/24..)

Facturen:

- SW bedrijf, Code Sociale Ondernemingen, PSO 30+ (factuurwaarde 100%)
- Social Enterprise NL (factuurwaarde 50%).

Aanvullende criteria:

1. Een medewerker mag (maximaal) 52 weken na laatst verkregen uitkering worden opgevoerd.
Uitzonderingen hierop zijn:
 - Medewerkers uit de doelgroepen doelgroepregister, WSW en WAJONG mogen altijd worden opgevoerd gedurende de looptijd van de overeenkomst.
 - BBL en BOL- leerlingen t/m niveau 2 mogen gedurende hun studieperiode opgevoerd worden.
2. Uren van medewerkers mogen opgevoerd worden gedurende de looptijd van de overeenkomst/project. Indien er een raamovereenkomst gesloten wordt kan er in overleg bepaald worden dat de social return verplichting een beperkte periode na afloop van het contract kan doorlopen.
3. Per week mag er per medewerker maximaal 40 uur opgevoerd worden.
4. Ter controle van de inzet van stagiaires dient de opdrachtnemer een door de school erkende en ondertekende stageovereenkomst te overleggen.
5. Bij opdrachtwaarden met een contract waarde groter dan of gelijk aan € 500.000,- mag de invulling van de social return verplichting door middel van inzet van leerlingen maximaal 50% zijn.

Het proces na gunning

Na gunning, neemt de foodregisseur binnen 1 maand contact op met het loket social return van ProRail via socialreturn@prorail.nl. In samenspraak met de projectleider social return stelt de foodregisseur een plan van aanpak op over de manier waarop de verplichting ingevuld gaat worden. Het plan bestaat uit de navolgende onderdelen:

- Opdrachtsom
- De wijze waarop aan de social return verplichting wordt voldaan
- Wijze en planning van tussenevaluatie(s), inclusief bewijsstukken
- Wijze en planning van eindevaluatie, inclusief bewijsstukken

Het resultaat van deze fase is een plan dat concreet en realiseerbaar is. De foodregisseur zorgt ervoor dat dit plan, binnen 2 maanden na gunning van de opdracht, gereed is en is goedgekeurd door de projectleider social return.

Tussen- en eindevaluatie

Conform het goedgekeurde plan levert de foodregisseur op de afgesproken tijdstippen de tussen en eindevaluaties op dit inclusief de opgenomen bewijsstukken. In samenspraak met Loket Social Return en/of contracteigenaar zal gekeken worden naar de voortgang en indien noodzakelijk zal het plan van aanpak worden aangepast.

- Alle wijzigingen worden goedgekeurd door het loket social return van ProRail.
- Uiterlijk binnen 2 (twee) maanden, of zoveel eerder als in het plan van aanpak is afgesproken, na het einde van de looptijd van de overeenkomst levert de opdrachtnemer een eindrapportage (inclusief bewijsstukken) aan het loket social return van ProRail conform de afspraken in het plan van aanpak.
- Opdrachtgever heeft de bevoegdheid de rapportages te verifiëren. De foodregisseur verleent daartoe zijn volledige medewerking. De eventuele kosten voortvloeiend uit deze medewerking kunnen niet bij de opdrachtgever verhaald worden.
- Het loket social return van ProRail is bevoegd om inspanningen die niet vooraf zijn goedgekeurd, niet mee te rekenen in het kader van de Social Return-verplichting. De bewijslast om deze goedkeuring achteraf te verkrijgen berust bij de opdrachtnemer.

Meer informatie

Op de site van Pianoo is meer en actuele informatie te vinden over social return <https://www.pianoo.nl/nl/visie-social-return-of-op>
<https://www.maatwerkvoormensen.nl/>

Met vragen over social return bij ProRail kunt u terecht bij het Loket Social Return van ProRail via socialreturn@prorail.nl
