



Handreiking

Groeituin Social Return



Water. Wegen. Werken. Rijkswaterstaat.

1 Inleiding

Mensen centraal zetten. Verbinding zoeken met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en partnerschap aangaan met onze opdrachtneemers. Dat is de manier waarop Rijkswaterstaat met de Groeituin Social Return (hierna Groeituin) invulling geeft aan Social Return. Kandidaten stellen we centraal door te kijken waar ze het beste hun talent kunnen inzetten. Opdrachtnemers zetten we in hun kracht door te kijken – en te leren zien – hoe ze dat (verborgen) talent in hun voordeel kunnen inzetten. Dit alles om zoveel mogelijk sociale impact te maken.

In de Groeituin gaan we met opdrachtneemers in gesprek. We vragen niet alleen, we geven ook. We faciliteren door vraag en aanbod bij elkaar te brengen met behulp van ons netwerk. Daarbij richten we ons op alle beschikbare kansen. Is er geen ruimte om iemand te plaatsen? Dan kijken we hoe de opdrachtnemer op een andere manier impact kan maken, bijvoorbeeld door een opleiding aan te bieden of zijn netwerk in te zetten. Zo komen we met een bredere blik tot nieuwe oplossingen.

Doel document

In deze handreiking schetsen we de kaders waarbinnen opdrachtneemers samen met de Groeituin sociale impact maken door het leveren van maatwerk. De Groeituin is een concept waarbij we experimenteren en leren. Ook bewegen we organisch mee met de ontwikkelingen binnen de overheid en de markt.



2 Doelstelling Groeituin Social Return

Onze visie: 'Ieder mens heeft talent en kan deze binnen de juiste omstandigheden ontwikkelen en inzetten om meer waarde toe te voegen aan onze samenleving'. Vanuit deze visie hebben we de volgende doelstellingen geformuleerd:

1. Kandidaten begeleiden naar duurzaam, goed passend en betaald werk;
2. Opdrachtnemers vergroten hun maatschappelijke impact vanuit hun kracht;
3. De Groeituin creëert een sneeuwbeleffect waarin een toenemend aantal partijen de methodiek inzet.

3 Doelgroep Social Return

De doelgroep voor de Groeituin (hierna ook wel 'kandidaat' of 'kandidaten' genoemd) zijn mensen met geringe tot matige arbeidsmarktkansen.

Het gaat om de volgende kandidaten uit de doelgroepen:

1. Mensen die door een psychische of fysieke eigenschap structureel een lage loonwaarde* hebben. Denk hierbij aan:

- Doelgroep Banenafpraak;
- Uitkeringsgerechtigden volgens de WIA (voorheen WAO).

2. Mensen die in een passende werk- en ontwikkelomgeving op termijn een loonwaarde van 100% kunnen behalen. Denk hierbij aan:**

- Mensen met een werkloosheidsuitkering (WW);
- Bijstandsgerechtigden;
- Mensen met een leeftijd van 50+;
- Niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekende (nuggers);
- Mensen met een andere taal- en culturele achtergrond, zoals statushouders of arbeidsmigranten;
- Ex-gedetineerden;
- Ex-topsporters en -geüniformeerden.

3. Scholieren die moeite hebben aansluiting te vinden bij de praktijk. Denk hierbij aan:

- Leerlingen Beroeps Opleidende Leerweg (BOL) en Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL);
- Leerlingen Voortgezet Speciaal Onderwijs (Vso) en Praktijkonderwijs (Pro);
- Vroegtijdige schoolverlaters.

Of kandidaten tot één van de bovenstaande doelgroepen behoren, wordt altijd in overleg met de Groeituin bepaald.



* **Loonwaarde** is de waarde – uitgedrukt in euro's – van de arbeid die iemand nog kan uitvoeren. Voor de **berekening** van de loonwaarde wordt bepaald wat de actuele inzetbaarheid van de werknemer is ten opzichte van de normfunctie
Voorbeeld: Stel dat de werknemer in eigen werk een beperkt aantal uren in het normale tempo werkt. Is het contract bijvoorbeeld 32 uur en de werknemer werkt 16 uur, dan is de loonwaarde 50%. Doet de werknemer in deze halve dagen het werk van 8 uur, omdat het tempo lager is, dan is de loonwaarde $8/32 = 25\%$.

** Kandidaten uit doelgroep nr. 2 komen alleen in aanmerking voor social return indien zij minimaal 6 maanden werkloos zijn.

4 Proces

Is een contract definitief aan een opdrachtnemer gegund? Dan volgt eerst een gesprek tussen de Groeituin en de opdrachtnemer. Zo bepalen we samen de gewenste sociale impact, met invulling van Social Return. Het proces verloopt in vier fasen.

1. Introductiefase

2. Oriëntatiefase

3. Uitvoeringsfase

4. Afrondingsfase

1. Introductiefase

Na gunning verzorgt de inkoopprofessional (hieronder wordt verstaan: inkoper, contract- en leveranciersmanager en medewerker contractbeheersing) de introductie tussen de opdrachtnemer en de Groeituin. Tijdens deze introductie maken collega's van de Groeituin kennis met de contactpersonen van de opdrachtnemer, lichten zij het concept van de Groeituin toe en maken afspraken voor het vervolg.

2. Oriëntatiefase

Binnen drie maanden na het introductiegesprek zoals hierboven beschreven, dient de opdrachtnemer een concept Plan van Aanpak in. Binnen zes maanden na het introductiegesprek dient het Plan van Aanpak definitief te zijn. In het Plan van Aanpak wordt aangegeven op welke wijze de opdrachtnemer invulling geeft aan zijn Social Return-verplichting, zoals beschreven in de aanbestedingsstukken.

Op het voorblad van het Plan van Aanpak is de volgende informatie nodig:

NAAM OPDRACHTNEMER:

DATUM:

CONTRACT:

ZAAKNUMMER:

BRANCHE:

ADRES HOOFDLOCATIE:

NAAM EERSTE CONTACTPERSOON:

E-MAILADRES:

TELEFOONNUMMER:

NAAM TWEEDE CONTACTPERSOON:

EMAILADRES:

TELEFOONNUMMER:

WEBSITE:

Het concept Plan van Aanpak wordt per email verstuurd naar groeituin.socialreturn@rws.nl

In afstemming met de inkoopprofessional keurt de Groeituin het plan uiteindelijk goed. Na goedkeuring voegt de inkoopprofessional het Plan van Aanpak toe aan de overeenkomst.

3. Uitvoeringsfase

De opdrachtnemer voert de afspraken voor Social Return-invulling uit. Tijdens de contractperiode houdt de opdrachtnemer zelf de opgeleverde Social Return-waarde bij. De Groeituin en de inkoopprofessional monitoren hierop. Als gedurende de contractperiode de invulling van het Plan van Aanpak niet het gewenste effect heeft, gaat de Groeituin samen met de inkoopprofessional en de opdrachtnemer in gesprek om ondersteuning te bieden op de invulling van de interventies.

4. Afrondingsfase

Binnen zes tot drie maanden voor het einde van het contract kijkt de Groeituin samen met de inkoopprofessional en de opdrachtnemer in hoeverre de Social Return-verplichting is ingevuld en worden er afrondende afspraken gemaakt.



5 Voorwaarden

Houd bij de uitvoering van het Plan van Aanpak rekening met de onderstaande voorwaarden:

- Alle interventies die na gunning van het contract worden uitgevoerd, kunnen meerekenen als Social Return. Bijvoorbeeld: is een stage aangeboden direct na gunning, maar nog vóór de goedkeuring van het Plan van Aanpak? Dan kan het opgevoerd worden als Social Return.
- Opdrachtnemer doet vooraf een nulmeting om het aantal werknemers uit de doelgroep binnen zijn eigen bedrijf inzichtelijk te maken.
- Social Return mag niet leiden tot verdringing van bestaande arbeidsplaatsen, leerwerkplekken of stageplaatsen.
- Plaatsingen van kandidaten die voor andere opdrachtgevers zijn opgevoerd als Social Return, tellen niet mee voor de Groeituin gedurende de contractperiode.



6 Sociale impact: wat zijn de mogelijkheden?

De Social Return-opgave is in te vullen met de onderstaande vier interventie-categorieën, afzonderlijk of in combinatie:

1. Plaatsingen

Het aanbieden van een duurzaam contract aan de kandidaat voor betaalde arbeid in de organisatie van de opdrachtnemer of in het netwerk van de opdrachtnemer. Indien de Social Return-opgave meer is dan €100.000,-, dan is het realiseren van minimaal één plaatsing van een kandidaat Banenafpraak verplicht.

2. Kennis, middelen en expertise (Proeftuin)

In overleg met (en na toestemming van) de Groeituin kan opdrachtnemer een proeftuin inrichten en op een alternatieve wijze invulling geven aan Social Return. Dit kan door een conceptueel idee aan te dragen, waarbij opdrachtnemer eigen kennis en expertise inzet voor een optimaal resultaat. Denk bijvoorbeeld aan het opzetten van een opleidings- of coachingstraject voor een groep kandidaten. Of het inzetten van het netwerk voor het realiseren van gerichte plaatsingen.

De ingezette expertise, producten en dienstverlening van de opdrachtnemer leiden aantoonbaar tot een duurzame werkplek voor de kandidaat, of verbeteren de kans op een vaste aanstelling aanzienlijk. Hoe dit precies gebeurt wordt uiteengezet in het Plan van Aanpak.

Daarnaast kan de opdrachtnemer met de 'Wildcard' de Groeituin verder helpen professionaliseren met kennis, middelen en expertise uit de organisatie. Hiermee optimaliseren opdrachtnemer en de Groeituin het effect van de gezamenlijke sociale impact. Dit gebeurt altijd in overleg en met wederzijdse goedkeuring.

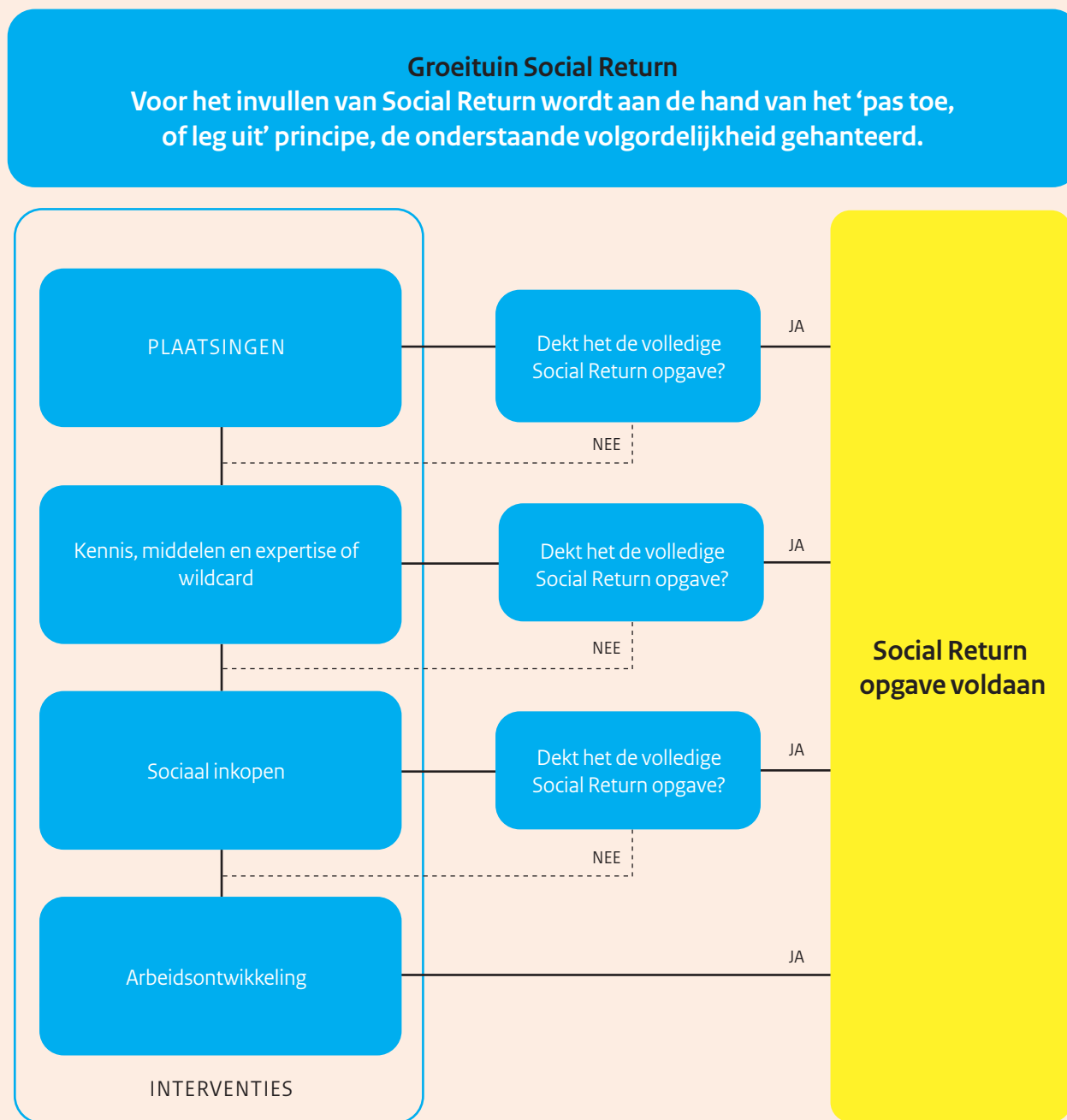
3. Sociaal inkopen

Dit is een los aan te bieden interventie, die alleen als aanvulling dient op de bovenstaande interventies 'Plaatsingen' en 'Kennis, middelen en expertise'. Het gaat hier om inkoop van producten en diensten bij sociale ondernemingen. Een belangrijke voorwaarde is dat ten minste 30% van de werknemers van deze ondernemingen afstand hebben tot de arbeidsmarkt. Denk hierbij onder andere aan sociale werkplaatsen en programma's voor gehandicapte of kansarme werknemers.

4. Arbeidsontwikkeling

Dit is een los aan te bieden interventie, die alleen als aanvulling dient op de bovenstaande interventies 'Plaatsingen' en 'Kennis, middelen en expertise'. Met de inzet van de interventie Arbeidsontwikkeling wordt bijgedragen bij aan motivatie, welzijn en inzicht bij kandidaten over hun eigen drijfveren, talenten en competenties. Er worden nieuwe kansen gecreëerd voor de kandidaten en zij worden klaar gestoomd voor de arbeidsmarkt. Deze interventie bevordert de zelfredzaamheid van de kandidaten. Zo vinden zij sneller hun eigen weg op de arbeidsmarkt. Hieronder vallen ook stages en leerwerkplekken.

Voor voorbeelden per interventie categorie; zie de bijlage.



7 Waardering Social Return invulling

We kijken samen in welke mate de uitgevoerde interventie bijdraagt aan de gewenste sociale impact. De Social Return-waarde wordt altijd bepaald in overleg met de Groeituin.



Over het algemeen gelden de volgende richtlijnen:

1. Voor plaatsingen geldt de bruto loonwaarde van de geplaatste kandidaat maal de vermenigvuldigingsfactor. De bruto loonwaarde is het bedrag dat de werkgever uitbetaald en op de loonstrook staat vermeld. Dit bedrag is exclusief eventuele subsidies. Hierbij gelden de volgende vermenigvuldigingsfactoren:

Doelgroep 1*

Voor het eerste jaar van aanstelling geldt vermenigvuldigingsfactor: 2
Voor de verlenging na een jaar geldt gedurende de looptijd van een contract voor ieder jaar vermenigvuldigingsfactor 3

Doelgroep 2*

Voor het eerste jaar van aanstelling geldt de volgende vermenigvuldigingsfactor:

- langer dan 6 maanden werkloos x 1
- langer dan 12 maanden werkloos x 1,5

Voor de verlenging na een jaar geldt gedurende de looptijd van een contract ieder jaar de vermenigvuldigingsfactor: 2

Doelgroep 3*

| | | |
|-------------------|------------|---------------------|
| Werkervaringsplek | € 750,- | per maand |
| BBL leerbaan | € 20.000,- | per jaar |
| BOL/VSO stage | € 7.000,- | per afgeronde stage |

2. Voor de overige interventies geldt de factuurwaarde als het een bestaande dienst of product betreft. Betreft het geen bestaande dienst of product, dan wordt er met aandachtsuren gerekend á € 100,- per uur.

Reisuren die voor het uitvoeren van interventies worden gemaakt, kunnen meegerekend worden. Reiskosten kunnen niet worden opgegeven als Social Return-waarde. Uiteindelijk wordt de betreffende waarde altijd in overleg met de Groeituin verder afgestemd.

* : Zie pagina 2 van deze Handreiking voor beschrijving van de doelgroepen 1, 2 en 3.

8 Ondersteuning

Goed op de hoogte zijn en blijven van de wet- en regelgeving rondom Social Return of de laatste ontwikkelingen op dit gebied, vraagt veel van opdrachtnemers. Binnen de Groeituin zetten we in een pilot de kennis en expertise van Social Return-bureaus in. Zij helpen op verzoek van opdrachtnemers bij het opstellen van hun Plan van Aanpak en de realisatie ervan.

Het doel van de pilot is om een werkwijze te ontwikkelen die staat voor eerlijke en transparante samenwerking en optimalisatie van de sociale impact.

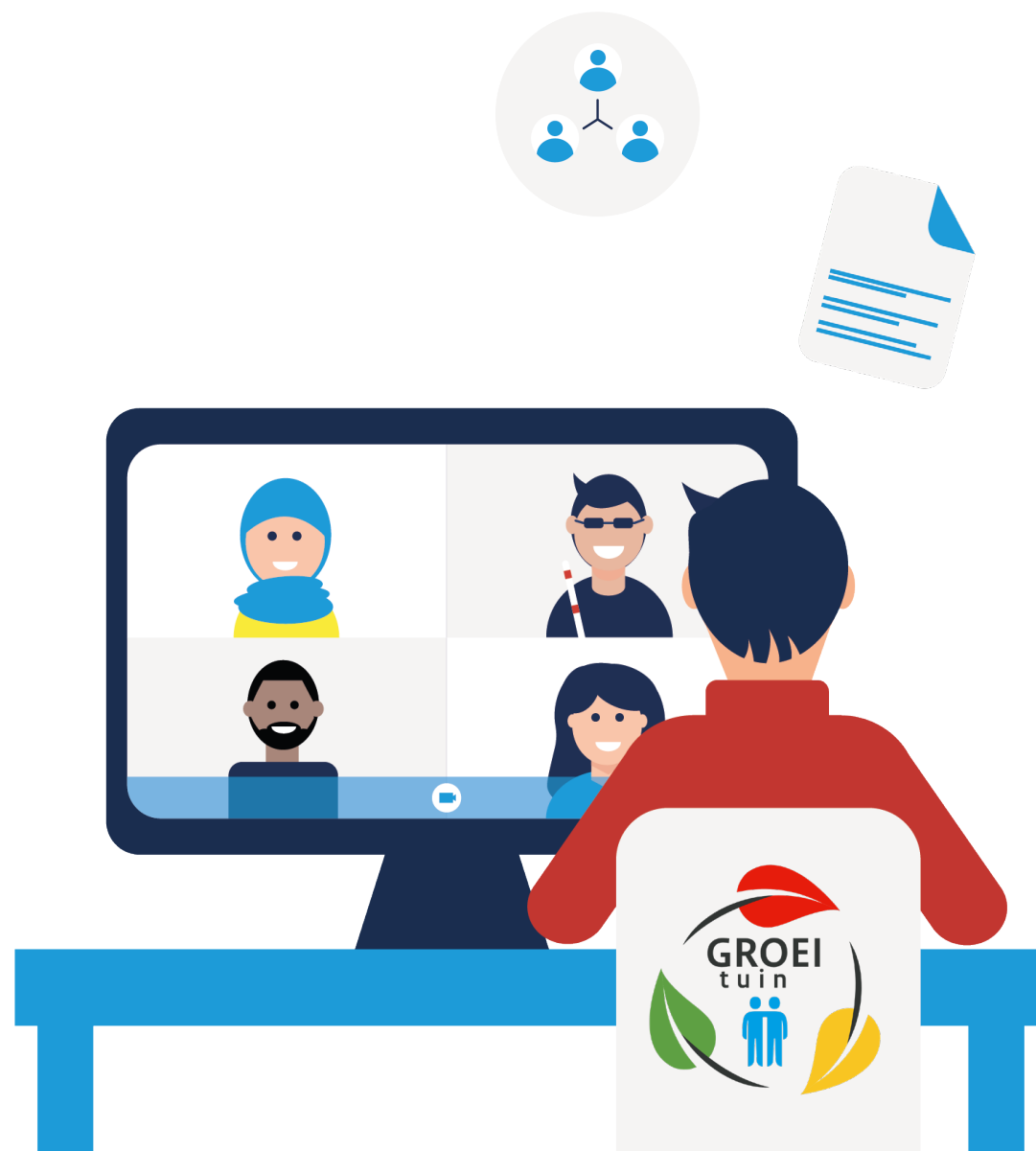
De diensten die de Social Return-bureaus bieden zijn onder andere:

- expertise (wet- en regelgeving, ontwikkelingen)
- ondersteuning bij het opstellen van een Plan van Aanpak
- werving & selectie kandidaten uit de doelgroep
- (tijdelijke) detachering kandidaten
- hulp bij sociaal inkopen
- coaching en begeleiding van kandidaten
- aanvragen subsidies voor de leveranciers

Mocht u geen gebruik willen maken van de dienstverlening van een social return-bureau, dan biedt de Groeituin administratieve ondersteuning.

Voor een overzicht van deelnemende partijen en/of vragen?

Neem contact op met de Groeituin via groeituin.socialreturn@rws.nl.



Bijlage

Voorbeelden interventiemogelijkheden Social Return

PLAATSINGEN OMSCHRIJVING

| | |
|---------------------------|--|
| Vacature vast | Indiensttreding voor onbepaalde tijd. |
| Vacature tijdelijk | Tijdelijke indiensttreding voor minimaal 6 maanden plus 1 dag. |
| Plaatsing elders | Verzorgen van een plaatsing binnen het eigen netwerk. |

KENNIS, MIDDELEN EN EXPERTISE OMSCHRIJVING

| | |
|------------------|--|
| Proeftuin | <p>Een plan met een reeks aan verschillende activiteiten die een specifieke groep kandidaten aantoonbaar helpt naar een duurzame arbeidsplek. Waarbij de opdrachtnemer haar kennis, middelen, expertise en/of netwerk inzet.</p> <p>Denk bijvoorbeeld aan een wervings- en selectiecampagne voor statushouders, die met een extra Nederlandse taalles en een werkervaringsplek aan een baan in de techniek worden geholpen. Of kandidaten uit de bijstand voorzien van een laptop, een coaching-, sollicitatie en/of omscholingstraject om zelfstandig de arbeidsmarkt te verkennen.</p> |
|------------------|--|

SOCIAAL INKOPEN OMSCHRIJVING

| | |
|-------------------------|---|
| Bedrijfsmiddelen | <p>Bestellen van producten en/of diensten bij een sociale onderneming (PSO30+). Bijvoorbeeld:</p> <ul style="list-style-type: none">Kantoorinrichting (stoelen en tafels)BedrijfskledingSchoonmaakdienstenOntwikkeling van applicatiesWebdesign en content-managementData analyticsICT-dienstenKerst- en kadopakketten |
|-------------------------|---|

ARBEIDS-ONTWIKKELING

OMSCHRIJVING (voorbeelden)

| | |
|---------------------------------|--|
| Coaching | Met een kandidaat in een aantal sessies werken aan een ontwikkelvraag. |
| Training | Het aanbieden van training voor het ontwikkelen van specifieke vaardigheden. |
| Opleiding | Het aanbieden van een lesprogramma ter vergroting van kennis. |
| Workshop | Het aanbieden van een programma waarbij specifieke vaardigheden worden ingezet. |
| (Taal)buddy | Op informele wijze helpen en steunen van een kandidaat in zijn/haar ontwikkeling. |
| CV check/boost | Het CV van de kandidaat beoordelen en samen verbeteren. |
| LinkedIn check/boost | De LinkedIn-pagina van de kandidaat beoordelen en samen verbeteren. |
| Social media-presentatie | Hoe zet de kandidaat social media in om een baan te zoeken? |
| Sollicitatievaardigheden | Het bijbrengen van sollicitatievaardigheden. |
| Professionele foto | De kandidaat voorzien van een profielfoto voor professioneel gebruik. |
| Persoonlijk pitchen | De kandidaat begeleiden bij het ontwikkelen van een persoonlijke pitch. |
| Netwerkgesprekken | Het voeren van gesprekken ter vergroting van het netwerk en vaardigheden. |
| Stage | Het aanbieden van een (betaalde) stageplek. |
| Werkervaringsplek | Aanbieden van een tijdelijke opdracht en begeleiding op de werkplek met behoud van uitkering voor ten minste drie maanden. |
| Jobcraften | Functies taakspecifiek aanbieden binnen organisatie of binnen het netwerk, zodat deze geschikt is voor een bepaalde doelgroep. |
| Jobhunting | Vacatures zoeken voor specifieke kandidaat profielen. |
| Speedmeet | Het organiseren van of deelname aan een oriëntatiedag. |



Dit is een uitgave van

Rijkswaterstaat

Vragen algemeen:
groeituin.socialreturn@rws.nl

Website: Social Return: Groeituin | Rijkswaterstaat

Juli 2022 |