

Waterschap NOORDERZIJLVEST



Handleiding Social Return

Toepassing bij inkoop- en aanbestedingstrajecten

Waterschap Noorderzijlvest
Groningen

Afdeling: Inkoop

Datum: 22 december 2020



Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	Toepassing Social Return.....	4
2.1	Social Return opnemen in de aanbesteding.....	4
2.2	Voorbeeld projecten NZV	6
2.3	Ondersteuning van Coördinatiepunt Social Return	6
2.4	Social Return tenzij.....	7
3.	Voorbeeld aanbesteding Brug Pamazijl 2013.....	8
3.1	Aanbesteding Brug Pamazijl	8
3.2	Het gunningscriterium Social Return.....	8
3.3	Het resultaat.....	9
4.	Voorbeeld aanbesteding Groenonderhoud 2018	10
4.1	Aanbesteding Groenonderhoud.....	10
4.2	Introstukje Social Return	10
4.3	Programma van eisen.....	10
4.4	Gunningscriterium.....	10
4.5	Nadere toelichting op Social Return.....	11
Bijlage 1	Uitvoeringsvoorwaarden Social Return.....	13
Bijlage 2	Menukaart Social Return.....	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.



1. Inleiding

Het waterschap Noorderzijlvest wil de uitvoering van haar taken op een duurzame wijze vormgeven. Een van de hierbij horende duurzaamheidsprincipes is het stimuleren van de sociale arbeidsparticipatie bij de uitvoering van projecten. Dit is vastgelegd in het *Duurzaamheidsbeleid Waterschap Noorderzijlvest* (juli, 2016) en ook opgenomen in het *Inkoopbeleid 2017 – 2020*. Onderdeel hiervan is het standaard opnemen van Social Return in aanbestedingen. Social Return staat ook wel bekend als Social Return on Investment, oftewel SROI.

Wat is Social Return?

De letterlijke betekenis van Social Return is: ‘iets teruggeven aan de samenleving’. Het doel van Social Return is om als overheidsorganisatie een bijdrage te leveren aan het behalen van concrete sociale winst voor de maatschappij. Dit kan door het creëren en borgen van werk- en leerplekken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of voor mensen in opleiding. Denk hierbij bijvoorbeeld aan:

- Langdurige werklozen;
- Jongeren in opleiding;
- Mensen zonder een diploma;
- Mensen die (gedeeltelijk) arbeidsbeperkt zijn.

Voor Noorderzijlvest als opdrachtgever betekent Social Return praktisch gezien het maken van afspraken met opdrachtnemers, over het doen van een bijdrage aan werk(ervaring) voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit kunnen bijvoorbeeld afspraken zijn over opleidingen-, werk- en/of leerplekken voor mensen die zelf moeilijk werk kunnen vinden.

Het standaard toepasen van Social Return is ook opgenomen in het *Inkoop- en aanbestedingsbeleid waterschap Noorderzijlvest 2017-2020* (mei, 2017). Door deze toepassing leveren investeringen naast het ‘gewone’ rendement ook een concrete sociale opbrengst (return) op voor de maatschappij. Door Social Return als contractwaarde op te nemen bij inkoop en aanbestedingen, worden opdrachtnemers verplicht om ook deze sociale doelgroep op de arbeidsmarkt te betrekken. Hierdoor worden bedrijven gestimuleerd om maatschappelijk verantwoord te ondernemen en Social Return op te nemen in hun bedrijfsvoering.

In deze handleiding wordt de toepassing van Social Return bij verschillende soorten opdrachten en aanbestedingen verder toegelicht. Het doel van deze handleiding is het aanreiken van handvatten binnen het waterschap Noorderzijlvest over wanneer en hoe Social Return kan worden toegepast. De invloedrijke factoren en bestaande mogelijkheden worden inzichtelijk gemaakt en daarnaast worden er twee aanbestedingen als voorbeeld gebruikt hoe Social Return hierin succesvol kan worden opgenomen.



2. Toepassing Social Return

Bij de toepassing van Social Return zijn er een aantal factoren die invloed hebben op de manier van uitvragen. In dit hoofdstuk is het processchema weergegeven voor het opnemen van Social Return in een aanbesteding en worden onder andere deze factoren en de verschillende mogelijkheden om Social Return op te nemen in een aanbesteding verder toegelicht.

2.1 Social Return opnemen in de aanbesteding

Het toepassen van Social Return begint bij het in kaart brengen van een aantal factoren. Deze factoren hebben invloed op de invulling van Social Return tijdens de uitvoering van de opdracht. Hierdoor zijn deze factoren ook bepalend voor de manier waarop Social Return het beste kan worden opgenomen in een aanbesteding. Het gaat om de volgende factoren:

- **Type opdracht.** Betreft het een Dienst, Levering of een Werk. Wanneer het om een arbeidsintensieve opdracht gaat, dan is het doorgaans makkelijker om invulling aan Social Return te geven dan bij een minder arbeidsintensieve opdracht.
- **Onderwerp van de opdracht.** Denk hierbij aan de sector waarin de opdracht valt, hoe ver de betreffende markt is met het invullen van Social Return en wat voor werkzaamheden een Social Return kandidaat zou kunnen uitvoeren.
- **Omvang/looptijd van de opdracht.** De omvang en looptijd van de overeenkomst hebben invloed op de haalbaarheid van de Social Return invulling. Gaat het bijvoorbeeld om een project met een korte looptijd, is het dan haalbaar om op korte termijn iemand te werven maar is het ook aantrekkelijk voor een Social Return kandidaat? Ook de omvang van de opdracht is bepalend voor de hoeveelheid (% of €) Social Return dat gevraagd kan worden bij de aanbesteding.

Wanneer deze informatie helder is kan worden nagedacht over de beste manier om Social Return mee te nemen in de betreffende aanbesteding. Dit kan namelijk op verschillende manieren:

1. **Stellen van een vast bedrag (€) of vast percentage (%) als eis.** In het programma van eisen wordt een vast bedrag of een vast percentage van de totale opdrachtsom gevraagd waaraan moet worden voldaan bij de uitvoering van de opdracht. Daarnaast wordt aan de inschrijvers gevraagd om een plan van aanpak in te dienen m.b.t. Social Return. Dit plan van aanpak zal verder niet worden beoordeeld, maar kan als basis worden gebruikt voor de uitvoering tijdens de opdracht.
2. **Social Return opnemen als gunningscriterium.** De inschrijvers kunnen worden gevraagd om aan te geven op wat voor manier Social Return onderdeel is van hun bedrijfsvoering en op wat voor manier Social Return voor de betreffende opdracht wordt opgenomen en uitgevoerd. Hierbij wordt dus geen eis gesteld maar worden inschrijvingen beoordeeld op basis van kwaliteit, bijvoorbeeld in de vorm van een plan van aanpak.
3. **Social Return opnemen als gunningscriterium en als eis (€ of %).** Hierbij wordt een bepaald bedrag of percentage als eis gesteld en worden inschrijvers tevens gevraagd om een plan van aanpak in te leveren m.b.t. Social Return. Dit plan van aanpak zal worden beoordeeld en hier kunnen inschrijvers dus punten mee scoren.

Plan van aanpak

Indien Social Return wordt opgenomen in een aanbesteding, dan dienen de inschrijvers een plan van aanpak te schrijven. De volgende onderdelen kunnen onderdeel zijn van dit plan van aanpak:

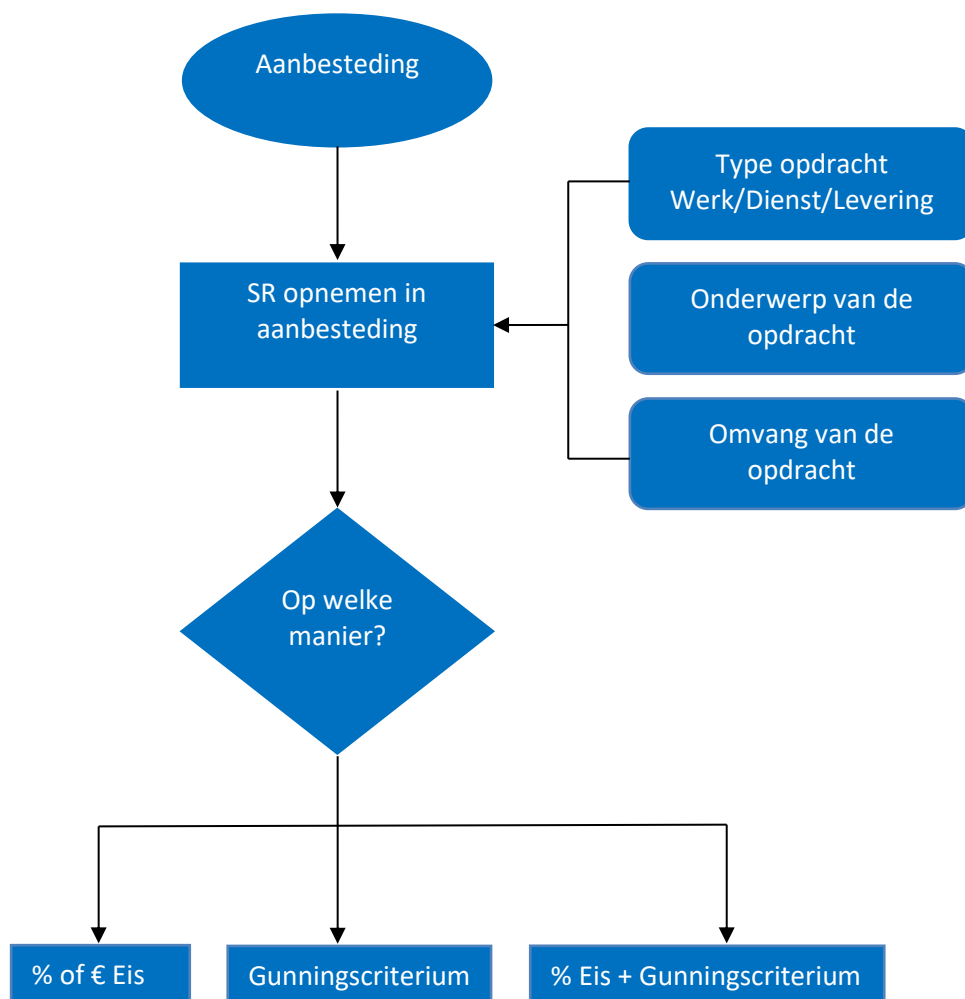
- Welke werkzaamheden de Social Return kandidaten gaan uitvoeren;
- Hoe wordt omgegaan met en terugdringen van uitval van de doelgroep;
- Hoe de opleiding, instructie en begeleiding wordt ingevuld.



Inschrijvers worden dus gedwongen om goed na te denken over de manier waarop Social Return wordt ingevuld, waardoor dit niet pas aan bod komt bij het starten van de opdracht.

Processchema Social Return

In figuur 1 is het processchema opgenomen voor het opnemen van Social Return in een aanbesteding. Inkoop biedt ondersteuning bij de afweging mb.t. de beste optie om Social Return mee te nemen bij een specifieke aanbesteding.



Figuur 1: Processchema toepassing Social Return

In bijlage 1 en 2 zijn de uitvoeringsvoorwaarden en de menukaart voor Social Return weergegeven. In de uitvoeringsvoorwaarden worden de kaders beschreven waarbinnen Social Return moet worden toegepast. De menukaart geeft de verschillende doelgroepen weer die onder Social Return vallen en welke waarde hieraan wordt gegeven. De uitvoeringsvoorwaarden zijn opgesteld door het Coördinatiepunt Social Return (zie paragraaf 2.3) en hebben als doel een uniforme uitvraag in Noord-Nederland met betrekking tot Social Return te realiseren. Door deze uitvoeringsvoorwaarden standaard te gebruiken weet de markt waar zij aan toe is.



2.2 Voorbeeld projecten NZV

In september 2013 heeft waterschap Noorderzijlvest Social Return voor het eerst toegepast in een aanbesteding, namelijk bij het vervangen van de brug Pamazijl. In mei 2014 is de uitvoering van dit project met inzet van Social Return succesvol afgerond. Inmiddels is Social Return al bij verschillende soorten projecten/aanbestedingen opgenomen. Onderstaand een aantal voorbeelden:

Werken

- Brug Pamazijl;
- Inrichting Marumerlage;
- Baggeren Oldehoofsterkanaal, samen met gemeente Winsum;
- Onderhoud kade Kommerzijl, samen met gemeente Zuidhorn;
- Nieuwe brug Leermensteril;
- Onderhoud sluis bij Lauwersoog;
- Versterking dijk Delfzijl – Eemshaven;
- Versterking dijk Eemskanaal;
- Noordpolderzijl;
- Brug Kruissteeklap;
- Brug Westerwijtwerd.

Diensten/leveringen:

- Groenonderhoud op ons hoofdkantoor, zuiveringen, gemalen etc. (2013 en 2019);
- Schoonmaakonderhoud op ons hoofdkantoor, zuiveringen, etc.;
- Afvaltransport samen met het Wetterskip Fryslân;
- Dieselaanbesteding samen met de waterschappen, Reest&Wieden, Wetterkip Fryslân, Groot, Salland en Vechtstromen;
- Afvaldiensten samen met het Wetterskip Fryslân;
- Slibverwerking;
- Cateringdienstverlening

2.3 Ondersteuning van Coördinatiepunt Social Return

Het Coördinatiepunt Social Return, in samenwerking met Werk in Zicht, is het aanspreekpunt voor Social Return in de regio's Groningen, Friesland en Drenthe. Zij zijn de schakel tussen opdrachtgever, opdrachtnemer, leverancier van kandidaten en andere betrokkenen bij Social Return. Meer informatie is te vinden op hun website www.socialreturninderegio.nl.

Monitoring Social Return

Het Coördinatiepunt Social Return ondersteunt bij de toepassing van Social Return. Zij hebben een instrument (website) ontwikkeld waar zowel opdrachtgever als opdrachtnemer toegang tot hebben, vanaf de start van de uitvoering van de opdracht. Opdrachtgever maakt de opdracht aan, vervolgens krijgt opdrachtnemer een melding en kunnen gegevens worden ingevoerd. Hiermee start de uitvoering van het project en dus de monitoring van Social Return binnen de opdracht. De uitkomsten van deze monitoring kunnen ook worden gebruikt bij contractevaluatie.

Altijd bereikbaar voor vragen/advies

Naast de monitoring van Social Return bij de uitvoering, kunnen opdrachtgever en opdrachtnemer terecht bij het Coördinatiepunt Social Return voor alle vragen of aanvullende informatie met betrekking tot Social Return. Zowel in de voorbereidende fase van een aanbesteding als in de uitvoerende fase van een aanbesteding. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het maken van de afweging op wat voor manier Social Return het beste past in een aanbesteding, het opstellen van de eis en/of gunningscriteria of hoe de invulling van Social Return het beste kan worden beoordeeld of worden uitgevoerd. Mocht je contact willen opnemen dan kan dit door een mail te sturen naar socialreturn@werkinzicht.nl.

Contactpersoon

De contactpersoon voor Noorderzijlvest is Gouke van den Berg, gouke.vandenberg@uwv.nl, 06-22743597.



2.4 Social Return tenzij

In het *inkoop- en aanbestedingsbeleid waterschap Noorderzijlvest 2017-2020* (mei, 2017) is opgenomen dat Social Return als voorwaarde bij inkopen wordt gesteld, tenzij gemotiveerd wordt aangegeven waarom dit niet mogelijk of niet gewenst is. Er zijn aanbestedingen die zich niet lenen voor Social Return, maar er zijn veel mogelijkheden en er kan creatief worden omgegaan met bestaande of nieuwe invullingen van Social Return.



3. Voorbeeld aanbesteding Brug Pamazijl 2013

Met het toepassen van Social Return in de aanbesteding voor het vervangen van de brug Pamazijl was Noorderzijlvest het eerste waterschap in Nederland dat Social Return opnam als aanbestedingseis. Deze aanbesteding is een goede basis gebleken en zal als voorbeeld verder worden toelicht.

3.1 Aanbesteding Brug Pamazijl

Het vervangen van de brug Pamazijl was een Werk en is meervoudig onderhands aanbesteed. In 2013 is besloten om Social Return als pilot op te nemen in deze aanbesteding. Social Return is opgenomen als eis en als gunningscriterium. De inschrijvende partijen zijn bij het gunningscriterium beoordeeld op het plan van aanpak dat zij dienden te schrijven. In dit plan van aanpak moesten zij ingaan op de werving en selectie, de opleiding en instructie en begeleiding en de omgang met en terugdringen van uitval van de doelgroep. De eis van 5% van de totale opdrachtsom was hierin meegenomen.

3.2 Het gunningscriterium Social Return

In gunningscriterium 3 zijn inschrijvers gevraagd om een Plan van aanpak Social Return te schrijven. Hier konden zij een aftrek van maximaal €15.000,- mee behalen. Onderstaande afbeelding geeft het gunningscriterium weer zoals deze is uitgevraagd in de inschrijvingsleidraad.

Criterion 3: Social Return

Beoogd resultaat Social Return: Sociale investering in binnen het bestek geformuleerde sociale doelgroep, met een drempelverlagende werking richting de arbeidsmarkt. Opdrachtgever beoogt concrete sociale winst (return) behalen ten opzichte van het stimuleren werkgelegenheid door middel van inkoop en aanbestedingen.

Kwaliteitswaarde: € 15.000,-

Achtergrond: Als overheidsorganisatie hanteert het waterschap Noorderzijlvest het principe van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO). Opdrachtgever belooft daarom de inschrijvende partijen die binnen de in het bestek gestelde kaders, een kwalitatief goed plan van aanpak kan verstrekken op welke wijze zij invulling wenst te geven aan de 5% Social Return-eis, binnen de uitvoering van de opdracht.¹ Inspanning op het feit dat Social Return in onderhavig bestek in eerste instantie als contracteis is meegenomen ter waarde van 5% van de opdrachtwaarde, fungeert onderliggend criterium als mogelijkheid om als inschrijver onderscheidend te zijn in de wijze waarop zij haar Social Return verplichting optimaal denkt aan te wenden om duurzaam resultaat te bereiken.

Doel: Op een duurzame wijze Social Return te realiseren, door naast de 5% Social Return eis, de wijze waarop het sociale rendement gegenereerd gaat worden te omschrijven. Waarbij Social Return wordt ingezet als nodige investering om de afstand tot de arbeidsmarkt van de doelgroep te reduceren. Op deze wijze verkrijgt de doelgroep de nodige competenties en wordt zij voorbereid op een duurzame plaatsing op de arbeidsmarkt. Door middel van deze investering verkrijgt de Social Return doelgroep een kans zich te ontwikkelen als volwaardig werknemer, zodat Opdrachtnemer haar als dusdanig in kan (blijven) zetten.

Plan van aanpak inzet Social Return: De verantwoording door Inschrijver van de wijze waarop binnen onderliggend contract invulling wordt gegeven aan het stimuleren van werkgelegenheid van de verschillende doelgroepen binnen Social Return in relatie tot de bouwopdracht waarbij aandacht is voor de volgende kernpunten:



criterium	Kernpunt	Beoordelingsaspecten	Doelstellingen van de aanbesteder
3. Social return	3.1 Werving en selectie van doelgroep WEGING: 33,3%	Methodiek, route en infrastructuur	Werving en selectiekanalen en infrastructuur benutten, waarbij aangesloten wordt op huidige bedrijfseigen methode.
	3.2 Opleiding, instructie en Begeleiding WEGING: 33,3%	Wijze van begeleiding en opleiding. Begroting beoogde inzet naar verhouding. Samenwerking onderwijsinstellingen en erkende opleidingsbedrijven.	Door middel van competentieontwikkeling en certificering doelgroep bedrijfsklaar te stomen en een reële kans te bieden binnen bedrijfscultuur en/of arbeidsmarkt. Noodzakelijke begeleiding 'on the job' bieden om duurzaamheid te waarborgen.
	3.3 Omgang met en terugdringen van uitval. WEGING: 33,3%	Tegenhouden van uitval van sociale doelgroep	Door een veilige, goed begeleide en gestructureerde werkomgeving te creëren waarborgt inschrijver duurzame plaatsing.

Randvoorwaarde: voor de behandeling van dit onderdeel mag maximaal 1 A4 tekst (enkelzijdig, lettertype Arial 10 pt) worden gebruikt.

3.3 Het resultaat

Aannemer Knol Akkrum heeft de opdracht gekregen en heeft iemand zonder diploma een werk- en leerplek binnen haar bedrijf gegeven. Omdat de Social Return kandidaat een goede nieuwe vakman bleek voor het bedrijf, heeft de leer- en werkplek uiteindelijk geresulteerd in een vaste baan voor de kandidaat.



4. Voorbeeld aanbesteding Groenonderhoud 2018

In dit hoofdstuk wordt de aanbesteding Groenonderhoud als voorbeeld genomen voor wat betreft de toepassing van Social Return in een diensten aanbesteding en de wijze waarop dit kan worden opgenomen in de bijhorende documenten.

4.1 Aanbesteding Groenonderhoud

De aanbesteding Groenonderhoud betreft een Europese aanbesteding en is eind 2018 gepubliceerd. Omdat de totale aanneemsom voor een groot deel uit loonsom bestaat, leent deze aanbesteding zich goed voor de toepassing van Social Return. Daarom is voor deze aanbesteding gekozen om een minimale eis Social Return te stellen van 10%, omdat ook in de markt wordt aangegeven dat dit haalbaar is. Daarnaast is Social Return als gunningscriterium opgenomen, zodat de inschrijvende partijen worden gestimuleerd goed na te denken over de invulling van deze 10% Social Return.

In deze aanbesteding is Social Return als volgt opgenomen in het beschrijvend document:

1. Hoofdstuk 1: Aanbestedende dienst. *Kort introductiestukje over Social Return bij waterschap Noorderzijlvest;*
2. Programma van Eisen. *Verwijzing naar de Social-Returnverplichting in de bijlage;*
3. Gunningscriterium. *Weging van 15%;*
4. Bijlage 16: nadere toelichting op Social Return.

In de volgende paragrafen worden deze punten verder toegelicht.

4.2 Introstukje Social Return

In het eerste hoofdstuk van het Beschrijvend document, *Aanbestedende dienst*, is onderstaand stukje opgenomen over Social Return. Dit geeft aan waarom Noorderzijlvest Social Return belangrijk vindt.

Social Return

Het waterschap Noorderzijlvest wil dat investeringen die zij doet naast het 'gewone' rendement ook een concrete sociale opbrengst (return) opleveren voor de maatschappij, verband houdend met de opdracht. Vanuit onze maatschappelijke verantwoordelijkheid als waterschap is Social Return onderdeel van deze aanbesteding.

4.3 Programma van eisen

In het Programma van eisen is Social Return als eis opgenomen. Hierin is verwezen naar de bijlage waarin de Social-Returnverplichting uitgebreid is toegelicht. Het is in het Programma van eisen opgenomen omdat hier een eis is gesteld van minimaal 10% Social Return (van de totale opdrachtwaarde). Zie onderstaande eis J, zoals het is opgenomen in het Beschrijvend document.

J Social Return (SR)

*Inschrijver moet voldoen aan de Social-Returnverplichting conform **bijlage 16**.*

4.4 Gunningscriterium

Naast de eis van 10% is Social Return als gunningscriterium opgenomen in de aanbesteding. Kwaliteit telde voor 50% mee, waarvan Social Return 15% meewoog. Door Social Return als gunningscriterium mee te nemen, worden de partijen gevraagd om een plan van aanpak te schrijven met betrekking tot Social Return. Hierdoor wordt er van te voren goed nagedacht over de invulling, uitval en opleiding waardoor dit bij de start en uitvoering van de opdracht minder onduidelijkheid of verwarring geeft.



Onderstaand is het voorbeeld weergegeven hoe Social Return als gunningscriterium kan worden opgenomen. Dit kan natuurlijk per aanbesteding verschillen, maar de onderstaande onderdelen dekken gezamenlijk goed het criterium en zijn goed te beoordelen.

Subcriterium 3: Social Return

Weging: 15%

Inschrijver geeft in dit deel van het Plan van Aanpak aan hoe het verplichte percentage (10%), conform de Social-returnverplichting uit bijlage 16, wordt gerealiseerd en gewaarborgd tijdens de looptijd van de overeenkomst. Daarnaast wordt ingegaan op de volgende onderdelen:

- *Welke werkzaamheden de Social Return kandidaten gaan uitvoeren;*
- *Hoe wordt omgegaan met en terugdringen van uitval van de doelgroep;*
- *Hoe de opleiding, instructie en begeleiding wordt ingevuld.*

Aanvullende informatie omtrent Social Return is te vinden in bijlage 16.

Randvoorwaarde: Voor dit onderdeel mag maximaal 1 pagina worden gebruikt (formaat A4, lettertype 10).

4.5 Nadere toelichting op Social Return

Als laatste is een nadere toelichting op Social Return opgenomen in de bijlage van het Beschrijvend document, zie volgende bladzijde. Hierin wordt ten eerste het Coördinatiepunt Social Return toegelicht, zodat ook inschrijvende partijen weten dat zij hen om advies kunnen vragen. Daarnaast wordt de Social-Returnverplichting benoemd, waarin onder andere de eis van 10% wordt gesteld en het verdere proces wordt beschreven.

In deze bijlage ook de uitvoeringsvoorwaarden en de menukaart toegevoegd, zie bijlage 1 en 2 van deze handleiding.

Bijlage: Toelichting Social Return

Het Social Return Coördinatiepunt/Werkinzicht.nl ondersteunt bij de toepassing van Social Return. Zij zijn de schakel tussen de Opdrachtgever, Opdrachtnemer, leverancier van kandidaten en andere betrokkenen bij Social Return. Zij hebben ook een instrument (website) ontwikkeld waar zowel Opdrachtgever als Opdrachtnemer toegang tot hebben, vanaf de start van de uitvoering van de Opdracht. Opdrachtgever maakt de Opdracht aan, vervolgens krijgt Opdrachtnemer een melding en kunnen gegevens worden ingevoerd. Hiermee start de uitvoering van het project en dus de monitoring van Social Return binnen de Opdracht.

Social Return binnen Werk in Zicht/arbeidsmarktregio Groningen

Het doel van Social Return is het bevorderen van arbeidsparticipatie. Dit kan onder andere in de vorm van arbeidsplaatsen, leer-werkplekken en stageplekken te bieden voor doelgroepen of door op een andere wijze een (aanvullende) maatschappelijke bijdrage te leveren.

Social-returnverplichting

- 01 De verplichting vloeit voort uit een gegunde opdracht door Opdrachtgever aan Opdrachtnemer.*
- 02 De Opdrachtnemer moet bij de uitvoering van de opdracht €..., -/...% van de opdrachtsom exclusief BTW inzetten voor Social Return.*
- 03 De Opdrachtnemer is zelf verantwoordelijk voor het nakomen van zijn Social-returnverplichtingen.*
- 04 De Opdrachtnemer ontvangt na de gunning per e-mail de inloggegevens voor de monitoringsapplicatie www.socialreturninderegio.nl.*
- 05 De Opdrachtnemer neemt binnen 7 dagen na ontvangst van de inloggegevens contact op met de contactpersoon van het werkplein die gekoppeld is aan het project in de monitoringsapplicatie onder het tabblad contact.*
- 06 In de bijlage "Uitvoeringsvoorwaarden Social Return" worden de uitvoeringsvoorwaarden nader toegelicht.*



Bijlage 1 Uitvoeringsvoorwaarden Social Return

1. Verantwoording

- 01 De Opdrachtnemer verstrekt de Opdrachtgever het bewijs van invulling van de overeengekomen Social Returnverplichting via www.socialreturnmonitor.nl. Via deze webapplicatie geeft de Opdrachtnemer ook elke wijziging in de uitvoering van de verplichting en de voortgang daarvan door. De Opdrachtnemer voert in welke personen/middelen er zijn ingezet en de aard en mate van inzet, uitgedrukt in uren en/of bedragen.
- 02 Het Coördinatiepunt Social Return (CSR) kan de Opdrachtnemer vragen de arbeids- of leerbaan- of stageovereenkomst in te zien met daarin informatie over de looptijd en het aantal te werken uren, een overzicht van de aan de werkloos-werkzoekenden betaalde loonkosten of de stagevergoeding aan een stagiaire, zoals beschreven op de Menukaart (bijlage).

2. Invullen van de Social Return verplichting

Algemeen

- 01 De kosten voor opleiden of bijscholen en begeleiden van geselecteerde personen maken deel uit van de Social Returnverplichting. Dit geldt voor een periode van maximaal drie maanden voor de start van het project.
- 02 De verloning van in te zetten personen moet plaatsvinden conform de geldende cao en in de branche gebruikelijke tarieven.
- 03 Een (aanvullende) maatschappelijke bijdrage moet bijdragen aan de doelstelling van Social Return.

Doelgroepen

- 04 Tot de doelgroep van Social Return behoren:
 - Personen vallend onder het doelgroepenregister van het UWV;
 - Personen met een uitkering Wajong of de Wia-uitkering;
 - Personen met een WSW-indicatie;
 - Personen met een uitkering op grond van de werkloosheidswet en die langer dan 3 maanden werkloos-werkzoekend zijn;
 - Personen zonder arbeidsbeperking die een uitkering ontvangen vanuit de Participatiewet, niet-uitkeringsontvangers (NUO) die vallen onder de Participatiewet en langer dan 3 maanden werkloos-werkzoekend zijn;
 - Personen die stage moeten lopen voor een vmbo, mbo, hbo, WO of BBL-opleiding;
 - Personen met een beschutte werkplek.

Termijnen

- 05 Personen die vallen onder het doelgroepenregister vallen of beschutte werkplek hebben tellen altijd mee als Social Return kandidaat.
- 06 Een WSW-geïndiceerde of Wajonggerechtigde telt altijd mee als Social Return kandidaat
- 07 De werkloos/werkzoekende telt voor maximaal 24 maanden, vanaf de eerste werkdag, mee als Social Return kandidaat.
- 08 Een BBL-leerling telt mee als Social Return kandidaat voor de duur van de opleiding.
- 09 De stagiair (bv BOL) telt mee gedurende de stagetermijn (maximaal 12 maanden).

Bepalingen voor Social Returnwaarde

- 10 De loonkosten voor werknemers die in dienst komen of gedetacheerd zijn, mogen worden opgevoerd. Dit is inclusief vakantiegeld en werkgeverslasten
- 11 Kosten gemaakt voor een intermediair zijn voor rekening van de Opdrachtnemer. Deze kunnen niet worden opgevoerd in het kader van de Social Returnverantwoording.
- 12 De Opdrachtnemer kan voor BBL-leerlingen jonger dan 23 jaar de inschaling van een 22-jarige conform cao opvoeren.
- 13 De Opdrachtnemer houdt voor stages rekening met de geldende cao. Voor verantwoording gelden de bedragen die zijn vermeld op de Menukaart. Deze stagevergoeding telt mee in de verantwoording.



- 14 De begeleiding bij stages, BBL, proefplaatsingen en werkervaringsplekken wordt gewaardeerd met €150,- per week (10 uur per week à €15,00 per uur).
- 15 Jongeren (18 tot 27 jaar) kunnen altijd worden opgevoerd in het kader van Social Return, mits ze ingeschreven staan als werkloos-werkzoekend.
- 16 Bij detacheringen vanuit de SW-bedrijven kunnen de detacheringskosten worden verantwoord.
- 17 De loonkosten van uitbestede werkzaamheden aan SW-bedrijven of sociale ondernemingen tellen mee in de verantwoording.
- 18 De Social Returnwaarde van een (aanvullende) maatschappelijke bijdrage wordt op basis van ingezette manuren in dagdelen en middelen vastgesteld in overeenstemming met de contractmanager en het CSR.

Scholing

- 19 Noodzakelijke scholing voor nieuw personeel mag tot een maximum van €2500,- per persoon verantwoord worden. De Opdrachtnemer overlegt hiervoor facturen van het scholingsinstituut.
- 20 Als duale scholing niet mogelijk is, worden de deelnemers geschoold voordat zij bij het bedrijf aan de slag gaan. Deze scholing vindt plaats binnen een termijn van maximaal 3 maanden.

Proefplaatsing

- 21 Bij een proefplaatsing werkt een uitkeringsgerechtigde een bepaalde periode met behoud van uitkering om te kijken of een persoon goed past bij de functie. De Opdrachtnemer steekt dan extra tijd en energie in de begeleiding van de kandidaat. Een proefplaatsing is niet vrijblijvend. Na deze periode neemt de Opdrachtnemer de kandidaat in dienst als hij goed functioneert zonder proeftijd. Een proefplaatsing moet altijd volgens het beleid van de uitkeringsinstantie van de kandidaat worden aangeboden.

Werkervaringsplaats

- 22 Bij een werkervaringsplaats werkt een Social Return kandidaat voor een bepaalde periode bij de Opdrachtnemer met behoud van uitkering om werkervaring op te doen. De Opdrachtnemer steekt dan extra tijd en energie in de begeleiding van de kandidaat. Een werkervaringsplaats moet altijd volgens het beleid van de uitkeringsinstantie van de kandidaat worden aangeboden. Vraag het na bij uw contactpersoon.

Financiële instrumenten voor kandidaten

- 23 De Opdrachtnemer kan gebruik maken van reguliere financiële instrumenten van het UWV of gemeenten wanneer de kandidaat en de duur van het dienstverband aan de daarvoor gestelde criteria voldoen.

3. Inhouding op de opdrachtsom

- 01 De Opdrachtgever mag een deel van de opdrachtsom inhouden ter hoogte van het door de Opdrachtnemer niet ingevulde deel van de Social Returnverplichting.
- 02 De Opdrachtgever gaat niet over tot inhouding als het niet (volledig) invullen van de Social Returnverplichting niet verwijtbaar is. De Opdrachtnemer dient dit aan te tonen. Een reden kan zijn dat het de Opdrachtnemer niet is gelukt om acceptabele kandidaten voor de opdracht te selecteren, ondanks aantoonbare pogingen.
- 03 Als de Opdrachtnemer de Social Returnverplichting niet (volledig) heeft gerealiseerd, zal het CSR schriftelijk en beargumenteerd aan Opdrachtnemer en de Opdrachtgever meedelen of dit wel of niet verwijtbaar is.

Menukaart

	Specificatie	Uw Social Returnbijdrage	Waarde-indicatie (€)	Periode
Banen	U biedt (tijdelijke) dienstverbanden aan mensen uit de Social Return doelgroep.	Loonkosten (brutoloon + directe werkgeverslasten)	Vanaf ±€27.000 per jaar (o.b.v. fulltime en minimumloon)	2 jaar
Detacheringen	U laat een deel van het werk uitvoeren door mensen uit de Sociale Werkvoorziening.	Detacherings- of inleenkosten		Gedurende het project
Werk	U besteedt een deel van het werk uit aan Sociale Werkvoorziening of social firms.	Uitvoeringskosten	N.o.t.k.	Gedurende het project
Stage/ werkleer Banen	U biedt stageplekken aan op vmbo-, mbo-, hbo- of wo-niveau vmbo-stage: BOL mbo-stage: BOL hbo-stage: (afstudeer)stage wo-stage: practicum	Stagevergoeding	Max. €200 p.m. Max. €350 p.m. Max. €500 p.m. Max. €750 p.m.	Stagetermijn
Beroeps Begeleidend Leerweg (BBL)	U biedt een BBL-baan voor minstens 20 uur per week.	BBL-loon (wettelijk of cao brutoloon + directe werkgeverslasten)	Vanaf €5.000 per jaar	Gedurende de leer-werkovereenkomst
Begeleiding	U biedt max. 15 uur per week begeleiding aan een SR-medewerker (BBL en Stage) die bij u aan het werk gaat.	Begeleidingskosten	Max. €150,- per week	
Scholing	U biedt scholing aan een social-returnmedewerker die bij u aan het werk gaat. Mogelijk tot drie maanden voorafgaand aan het dienstverband.	Scholingskosten	Max. €2.500 per nieuwe medewerker	Per medewerker
Anders	Steeds meer bedrijven zien andere mogelijkheden tot een aanvullende maatschappelijke bijdrage als invulling voor Social Return. Het CSR denkt graag met u mee naar de mogelijkheden!		In overleg	In overleg

Begrippenlijst

Afspraakbaan: Een baan voor mensen die (gedeeltelijk) werk naar arbeidsvermogen kunnen uitvoeren en staan ingeschreven in het doelgroepenregister van het UWV. Deze banen vallen onder de banenafpraak tussen de werknemers- en werkgeversorganisaties.

Beschutte werkplek: (on-)Betaald werk in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden voor mensen die daar op grond van de participatiewet voor in aanmerking komen.

BBL: Beroepsbegeleidende leerweg

BOL: Beroepsopleidende leerweg

CSR: Coördinatiepunt Social Return

Jongere: Een persoon in de leeftijdsgroep van 18 jaar tot 27 jaar.

Loonkosten: de brutoloonkosten inclusief vakantiegeld, plus de directe werkgeverslasten.

NUO: Een niet uitkeringsontvanger is werkzoekend en staat inschreven als werkzoekend op werk.nl.

SW-geïndiceerde: Een persoon die geïndiceerd is in het kader van de Wet Sociale Werkvoorziening.

Proefplaatsing: Bij een proefplaatsing werkt een uitkeringsgerechtigde een bepaalde periode met behoud van uitkering om de kijken of een persoon goed past bij de functie.

Voorschaakstraject: Een bijscholingstraject voorafgaand aan de inzet op het werk, gericht op technische kennis, vaardigheden en veiligheid op het werk.

Wajong: Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten

Werkervaringsplaats: Bij een werkervaringsplaats werkt iemand uit de social-returndoelgroep met behoud van uitkering om werkervaring op te doen.

Werkloos-werkzoekende: Iemand die minimaal 3 maanden staat ingeschreven op werk.nl als werkloos-werkzoekende.