

Werk 
in **Zicht**

Leidraad Social Return Bouwblokkenmethode

*Een succesvol en regionaal toepasbaar model
om Social Return uit te voeren volgens de
Bouwblokkenmethode*

Leeswijzer!!

Dit document bestaat uit 3 delen, te weten de leidraad en 2 bijlagen.

Deel 1 Leidraad (blz. 2 t/m 11):

- te gebruiken door:
 - opdrachtgevers
 - inkopers
 - Social Return adviseurs

Bijlage 1 Voorbeeld bestektekst (blz. 12):

- te gebruiken door:
 - inkopers
- als Social Return voorwaarde aan het bestek van de aanbesteding toe te voegen

Bijlage 2 Uitvoering Social Return (blz. 13 t/m 20):

- Informatie voor:
 - opdrachtnemers
- als bijlage aan het bestek toevoegen

Inhoudsopgave

1	INLEIDING.....	- 3 -
2	VOORBEHOUDEN OPDRACHT SOCIALE WERKVOORZIENINGEN EN SOCIALE ONDERNEMINGEN.....	- 3 -
3	HOE PAS IK SOCIAL RETURN TOE?.....	- 4 -
	<i>Beslisboom Social Return</i>	- 5 -
4	DE INVULLING VAN SOCIAL RETURN	- 6 -
5	DE BOUWBLOKKENMETHODE.....	- 6 -
	<i>Tabel Bouwblokken</i>	- 7 -
6	MAATWERK-ACTIVITEITEN.....	- 8 -
	<i>Keuzekaart Maatwerk-activiteiten</i>	- 8 -
7	KERNWERKPROCES	- 9 -
	BIJLAGE 1 VOORBEELD BESTEKTEKST.....	- 12 -
	BIJLAGE 2 UITVOERING SOCIAL RETURN.....	- 13 -

1 Inleiding

Iedereen die kan werken moet een kans krijgen om aan de slag te gaan. De overheid hanteert steeds meer een sociaal inkoopbeleid waarbij duurzaamheid en sociale inclusie een belangrijke rol spelen. Het voorbehouden van opdrachten aan Sociale Werkvoorzieningen (SW-bedrijven)/sociale ondernemingen en Social Return zijn hierbij middelen om dit te bereiken. De overheid vergroot de werkgelegenheid en opdrachtnemers (werkgevers) verkorten voor werkzoekenden de afstand tot de arbeidsmarkt. Gezamenlijk creëren we Social Impact op het gebied van arbeidsparticipatie en welzijn. Duurzame samenwerking is dan ook het uitgangspunt.

Deze leidraad beschrijft de afweging voor het voorbehouden van opdrachten, wat Social Return is, de toepassing ervan en de bouwblokkenmethode. De leidraad ondersteunt met name opdrachtgevers, inkopers en Social Return adviseurs bij hun werk in de arbeidsmarktregio. Daar waar wij uniform kunnen werken, zullen we dat doen **mét** ruimte voor lokale verschillen. De bijlagen bevatten een [voorbeeld bestektekst](#) en een [uitvoeringsdocument](#) inclusief uitvoeringsvoorwaarden. Deze laatste bijlage biedt de benodigde informatie voor opdrachtnemers.

2 Voorbehouden opdracht Sociale Werkvoorzieningen en sociale ondernemingen

Zoals genoemd hanteert de overheid steeds meer een sociaal inkoopbeleid. In de voorbereidende fase van een aanbesteding kan dan ook overwogen worden of de hele opdracht dan wel een deel van de opdracht voorbehouden kan worden aan een Sociale Werkvoorziening (SW-bedrijf) of sociale onderneming op basis van art. 2.82 Aanbestedingswet.

De Aanbestedingswet (Abw) geeft publieke organisaties de mogelijkheid opdrachten voor te behouden aan ondernemingen, werkplaatsen of programma's die aan grotere groepen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt structureel werk bieden (ten minste 30% van het personeelsbestand heeft een afstand tot de arbeidsmarkt).

Als dit niet passend is binnen een aanbesteding of alleen mogelijk is voor een deel van de aanbesteding zal naar de inzet van Social Return gekeken worden. Soms zijn er onvoldoende sociale ondernemingen in de markt en/of is het voor de betreffende opdracht geen geschikte procedure. Dit wil niet zeggen dat een SW-bedrijf of sociale onderneming geen rol meer kan spelen bij de uitvoering van een opdracht ([zie hoofdstuk 4](#)).

Het voorbehouden van opdrachten en samenwerken met sociale ondernemingen door opdrachtnemers is nog sterk in ontwikkeling en daarmee een onderwerp waar nog meer ervaring mee opgedaan moet worden. Zo wordt op nationaal niveau het gesprek gevoerd over hoe sociale ondernemingen te (h)erkennen en of dit door middel van invoering van een nieuwe rechtsvorm zou moeten gebeuren of door één uit vele registratiesystemen voor sociale ondernemingen te omarmen.

3 Hoe pas ik Social Return toe?

Social Return is een aanpak om meer werkgelegenheid te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De aanpak bestaat uit afspraken in het aanbestedingstraject (inkoop). Inkoopers van overheden kunnen, bij het verstrekken van opdrachten, stimuleren of verplichten om kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt te betrekken bij de uitvoering van de opdracht. Dit kan bijvoorbeeld door middel van arbeidsplaatsen, leer-werkbanen of stageplekken. Het gaat hierbij om duurzame inzet van werkzoekenden. Als dit niet mogelijk is, kan op een andere wijze een aanvullende maatschappelijke bijdrage geleverd worden door Maatwerk gerichte activiteiten (Zie [hoofdstuk 6](#)).

Social Return is in principe mogelijk bij alle inkoopprocedures. Het is wél belangrijk dat voor elke opdracht bepaald wordt of de inzet van Social Return proportioneel is, dat wil zeggen passend bij de waarde en de aard van de opdracht.

De ambitie is om bij alle inkoop met een opdrachtwaarde boven de € 200.000,- Social Return afspraken mee te nemen. Dit kan zowel bij Diensten, Werken, Leveringen (indien opdracht zich leent voor SR) als concessieovereenkomsten. Ook bij subsidieverstrekking kan Social Return worden meegenomen. We focussen in deze Leidraad echter op Social Return bij Inkoop. Wanneer op voorhand duidelijk is dat de verwachte werkzaamheden binnen de opdracht en/of de looptijd van de opdracht zich niet lenen voor Social Return dan hoeft geen eis opgelegd te worden.

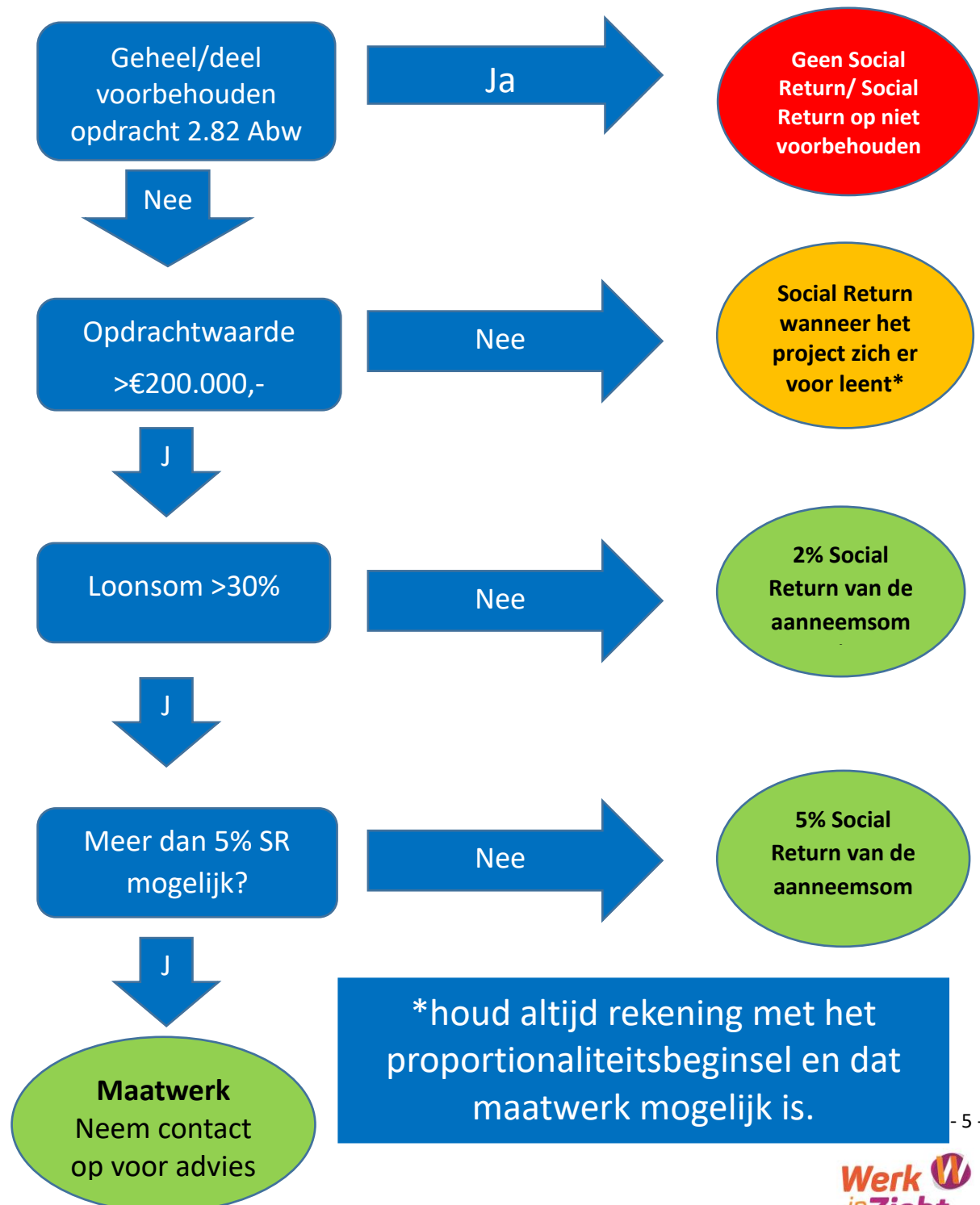
Primair nemen we Social Return mee in de vorm van een contractvoorwaarde (eis), maar een gunningscriterium of een combinatie hiervan is ook mogelijk. Het gunningscriterium wordt niet standaard toegepast, maar alleen bij opdrachten die zich daar goed voor lenen (maatwerk). Of een opdracht arbeidsextensief of -intensief is (veel/weinig personeels- of materiaalkosten), bepaalt de hoogte van de contracteis, te weten 2% of 5% (of nader te bepalen percentage) van de aanneemsom.

De beslisboom geeft aan wanneer en in welke mate Social Return toegepast kan worden.

Beslisboom Social Return bij aanbestedingen

Social Return heeft als doel de arbeidsparticipatie te vergroten.

Volg de volgende denkstappen en neem contact op met uw Social Return adviseur via <https://www.werkinzicht.nl/werkgevers/social-return/>



4 De invulling van Social Return

De (hoofd)opdrachtnemer is verantwoordelijk voor het invullen van Social Return en doet dit **bij voorkeur** door werkzoekenden een baan of stageplaats aan te bieden. Ook kan een opdrachtnemer sociaal inkopen of samenwerken met een SW-bedrijf of sociale onderneming. Als dit niet haalbaar blijkt zijn maatwerk-activiteiten mogelijk. Deze activiteiten dienen een relatie met de opdracht te hebben en de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. De opdrachtnemer dient de Social Return verplichting in te vullen volgens de Uitvoeringsvoorwaarden in bijlage 2 'Uitvoering Social Return'. De Social Returnverplichting dient binnen de looptijd van de opdracht voldaan te worden.

5 De Bouwblokkenmethode

De bouwblokkenmethode is een rekenmethodiek voor de Social Return verantwoording. De methode is gericht op inspanningswaarden. Dit gaat niet over uitgaven aan bijvoorbeeld loon of uitkeringen. De inspanningswaarde gaat over hoe groot de afstand van de doelgroep tot de arbeidsmarkt is en de relatieve inspanning die een werkgever moet verrichten om die doelgroep aan betaald werk te helpen. Deze inspanningswaarde is o.a. gebaseerd op begeleidingskosten, opleidingskosten en uitvalkosten van de werkgever. De opdrachtnemer weet vooraf welke waarde aan de verschillende inspanningen wordt toegekend. De methode kan jaarlijks aangepast worden als de marktontwikkeling daar om vraagt.

Tabel Bouwblokken

Doelgroepen	Waarde Social Return ¹	Periode/ specificatie
Participatiewet	€ 40.000,-	2 jaar
Doelgroep Banenafpraak	€ 50.000,-	Altijd ²
WW	€ 20.000,-	2 jaar
WIA/WAO	€ 40.000,-	Altijd
MBO BBL	€ 25.000,-	Opleidingsperiode ³
MBO BOL	€ 15.000,-	Opleidingsperiode ⁴
Onder-aanneming SW-bedrijf en sociale onderneming	Daadwerkelijk gemaakte arbeidskosten medewerker.	Factuurwaarde inzet medewerkers. Bij in dienst nemen van een SW'er geldt doelgroep banenafpraak.
NUG (Niet-uitkeringsgerechtigde)	€ 10.000,-	2 jaar
Premieblokken¹		
Jongeren tot 27 jaar (Exclusief scholing/stage doelgroep)	€ 10.000,-	Eenmalig
Werkzoekende 50+	€ 10.000,-	Eenmalig
Personen met taalachterstand ⁵	€ 10.000,-	Eenmalig ⁶
Vast dienstverband binnen projectperiode	€ 10.000,-	Eenmalig ⁷

1. De waarde van de doelgroep en premieblok is op basis van een fulltime jaarcontract (= 36 uur) en telt naar rato inzet op de opdracht mee. De waarde van de doelgroep is opgebouwd uit begeleidingskosten, vervangingskosten, arbeidskosten, eenvoudige scholing en werkgeverslasten.
2. De doelgroep Banenafpraak telt doorlopend mee mits ingeschreven in het landelijk Doelgroepregister.
3. Een BBL-leerling telt binnen de projectduur mee als Social Return kandidaat voor de duur van de opleiding.
4. De BOL-stagiair telt binnen de projectduur mee als Social Return kandidaat voor de duur van de stage.
5. Een persoon met een taalachterstand is iemand die op taalvlak niet goed functioneert op de werkvloer.
6. Kan eenmalig per medewerker met een taalachterstand als **kosten-verantwoording** opgevoerd worden op de SR verplichting na een dienstverband van 6 maanden.
7. Kan eenmalig per medewerker als **kosten-verantwoording** opgevoerd worden bij uitkeringsonafhankelijkheid van de medewerker voor einde projectperiode.

6 Maatwerk-activiteiten

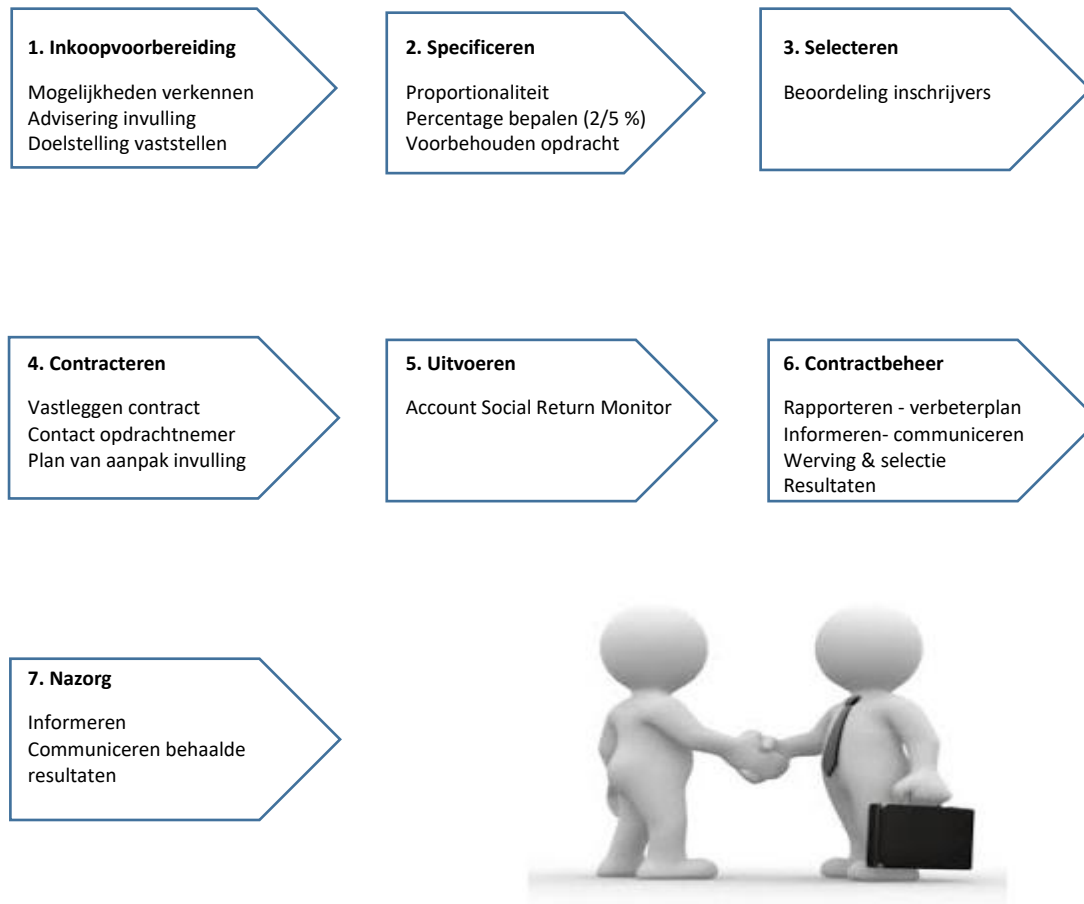
Soms is het niet mogelijk om de Social Returnverplichting in te vullen met bouwblokken. Maatwerk-activiteiten kunnen dan, in overleg met en na goedkeuring van de opdrachtgever, als alternatieve invulling ingezet worden onder gebruikmaking van de keuzekaart. Ook hier geldt dat de invulling een verband moet hebben met de gegunde opdracht.

Keuzekaart Maatwerk-activiteiten

	Activiteit	Waarde	Periode/ Specificaties
1	Lokale maatschappelijke activiteiten (<i>bijvoorbeeld een gastles, deelname (wijk c.q. lokale/regionale) activiteit.</i>)	€ 100,- per uur ¹	Maximaal 10 uur per activiteit. Inclusief voorbereiding.
2	Werkervaringsplaats	€ 50,- per uur voor begeleidingskosten ² (Maximaal 10 uur per week)	Proefplaatsing met doorbetaling van uitkering voor maximaal 3 maanden.
3	(Co-)financiering van (Re-integratie) project (<i>bijvoorbeeld in samenwerking met het onderwijs</i>)	Nader te bepalen bedrag per project ¹	Vaststelling bijdrage na overleg met de opdrachtgever (loonwaardebepaling kan van toepassing zijn op dit menu)
4	Stageplaats, HBO of WO	€ 50,- per uur voor begeleidingskosten ² (Max 5 uur per week voor duur stage)	(Afstudeer) Stage vanuit HBO/WO opleiding op het gegunde werk. Maximaal voor de duur van de stage
5	Bijzondere verantwoording	Nader te bepalen bedrag ¹	In overleg met accountmanager of Social Return adviseur van het Coördinatiepunt Social Return aangepaste invulling Social Return op de gegunde opdracht.

1. In te vullen onder 'kosten-verantwoording' na akkoord van de opdrachtgever.
2. In te vullen onder 'kandidaat-verantwoording' na akkoord van de opdrachtgever.

7 Kernwerkproces



Om de invulling van de Social Returnverplichting te monitoren gebruiken we de Social Return Monitor (www.socialreturnmonitor.nl).

De opdrachtgever voegt het project toe in de Social Return Monitor. De opdrachtnemer rapporteert hierin de voortgang waardoor Social Return voor de opdrachtgever, Social Return adviseur van het Coördinatiepunt Social Return en accountmanager inzichtelijk is.

Toelichting kernwerkproces:

Voor opdrachtgevers, inkopers, Social Return adviseurs en accountmanagers.

Inkoopvoorbereiding

1. De functionele afdelingen melden alle aanbestedingen bij werken, leveringen of diensten met een opdrachtwaarde boven de € 200.000,- aan bij de afdeling inkoop.
2. De afdeling Inkoop beoordeelt samen met de Social Return adviseur/accountmanager en de opdrachtgever de voorbeeldbestektekst of een maatwerk bestektekst ten behoeve van de aanbesteding wordt opgenomen dan wel dat de opdracht geheel of deels wordt voorbehouden aan een SW-bedrijf en/of sociale onderneming ([zie hoofdstuk 3](#), Beslisboom).

Specificeren

3. Er is een voorbeeld bestektekst opgesteld ([zie bijlage 1](#)) waarin het gekozen percentage (2%, 5% of anders) ingevuld kan worden.

Selecteren

4. Bij inschrijving maakt de inschrijver bij voorkeur al een plan van aanpak Social Return. Indien er sprake is van Social Return als gunningscriterium is de inschrijver hiertoe verplicht.

Contracteren

5. Na gunning wordt in het contract de hoogte van de Social Returnverplichting opgenomen en plaatst de opdrachtgever deze inclusief de opdracht zo spoedig mogelijk in de [Social Return Monitor](#). De Social Returnverplichting is afhankelijk van de overeengekomen aanneemsom en het vastgestelde percentage.
6. Bij raamovereenkomsten wordt een inschatting gemaakt (zo mogelijk op basis van omzetcijfers uit voorgaande jaren c.q. een prognose) van de Social Returnverplichting. Deze wordt na iedere periode (jaar) definitief vastgesteld op basis van de daadwerkelijke omzet. De opdrachtgever dient de definitief vastgestelde Social Returnverplichting jaarlijks in de monitor in te voeren.
7. Na aanmelding in de monitor worden de opdrachtnemer en de Social Return adviseur/accountmanager door de opdrachtgever met een automatisch gegenereerd mailbericht vanuit de Social Return Monitor geïnformeerd.

Uitvoeren

8. Na gunning bespreekt de opdrachtnemer het plan van aanpak Social Return met de gekoppelde accountmanager.
9. De uitvoering van de Social Return afspraken wordt door de opdrachtnemer ingevoerd in de Social Return Monitor.

Contractbeheer

10. Samen met de opdrachtnemer kan de accountmanager de realisatie van werving & selectie concreet maken. Hiervoor kunnen netwerkorganisaties ingeschakeld worden.

11. Kosten gemaakt voor de inzet van een intermediair (niet zijnde Werkgeversservicepunt) komen voor rekening van de opdrachtnemer en kunnen niet worden opgevoerd in het kader van de Social Returnverplichting.
12. De opdrachtnemer rapporteert volgens vastgelegde frequentie de voortgang van de Social Returnverplichting in de Social Return Monitor waardoor de resultaten voor contracthouder en accountmanager inzichtelijk worden.
13. De accountmanager monitort de gegevens waarbij gelet wordt op het binnen de overeenkomsttermijn behalen van de Social Returnverplichting. Niet goedgekeurde inspanningen in het kader van de Social Returnverplichting worden niet meegerekend en dienen door de opdrachtnemer uit de monitor te worden verwijderd. De bewijslast van goedkeuring berust bij de opdrachtnemer en dient ter inzage overlegd te kunnen worden.
14. De opdrachtgever blijft verantwoordelijk voor haar eigen aanbesteding/contract en besluit uiteindelijk zelf welke actie te ondernemen bij het niet nakomen van de Social Returnverplichting (Boeteclausule).
15. Als de opdrachtnemer zijn Social Returnverplichting niet of niet volledig kan nakomen binnen de looptijd van de overeenkomst, meldt hij dit tijdig aan de opdrachtgever. Gezamenlijk kan naar een oplossing worden gezocht met behulp van de Keuzekaart Maatwerk-activiteiten. In het uiterste geval kan, afhankelijk van de mate van verwijtbaarheid, vrijwaring worden verleend of kan er gesanctioneerd worden.
16. Als de opdrachtnemer werkt met onderaannemers blijft de opdrachtnemer (penvoerder) aansprakelijk voor de Social Returnverplichting inclusief het rapporteren in de Social Return Monitor.
17. Binnen een maand na het einde van de looptijd van de overeenkomst voert de opdrachtnemer de afrondende gegevens op in de Social Return Monitor.

Nazorg

18. De Social Return adviseur van het Coördinatiepunt Social Return rapporteert alleen op uitdrukkelijk verzoek de behaalde resultaten richting de opdrachtgever/de opdrachtnemer. Partijen kunnen zelf de resultaten uitlezen in de Social Return Monitor.
19. Als een opdrachtnemer bovengemiddeld presteert zou dit beloond kunnen worden d.m.v. een persbericht of een andere vorm van publiciteit (Social Return Award).

Bijlage 1 Voorbeeld bestektekst

Instructie bij de bestektekst

De onderstaande tekst is de standaard Social Returnparagraaf binnen arbeidsmarktregio Groningen die men kan gebruiken bij aanbestedingen.

De tekst in **rood** moet u zelf nog invullen:

- **de gemeente.../opdrachtgever**
- **het percentage of anders**
- indien gunningscriterium, maximum van **(variabel)** punten

Als de onderstaande tekst niet toereikend is, kunnen er wijzigingen worden aangebracht. Neem dan contact op met het coördinatiepunt Social Return via socialreturn@werkinzicht.nl voor advies.

Social Return binnen arbeidsmarktregio Groningen

De gemeente/opdrachtgever (variabel) heeft als ambitie om bij alle inkopen/aanbestedingen met een opdrachtwaarde boven de € 200.000,- Social Return toe te passen. Maatwerk is mogelijk. Het doel van Social Return is het bevorderen van arbeidsparticipatie. Social Return kan ingevuld worden door middel van onder andere arbeidsplaatsen, leer-werkplekken en stageplekken.

Social Returnverplichting

- De verplichting vloeit voort uit een gegunde opdracht door de opdrachtgever aan de opdrachtnemer.
- De opdrachtnemer moet bij de uitvoering van de opdracht **2% of 5% of anders** van de aanneemsom exclusief BTW inzetten voor Social Return.
- De opdrachtnemer is zelf verantwoordelijk voor het nakomen van zijn Social Returnverplichtingen.
- Boeteclausule: Indien het percentage van de aanneemsom wat door de opdrachtnemer ingezet dient te worden voor de invulling van SR niet wordt gerealiseerd zal een boete worden opgelegd ter hoogte van het niet ingevulde deel van de Social Returnverplichting.
- De opdrachtnemer ontvangt na de gunning per e-mail de inloggegevens voor de [Social Return Monitor](#) ten behoeve van de verantwoording van de Social Returnverplichting. Op het gebruik van de monitor is een privacy protocol van toepassing.
- De opdrachtnemer neemt binnen 7 dagen na ontvangst van de inloggegevens contact op met de accountmanager die gekoppeld is aan het project in de Social Return Monitor.
- Mocht u geen contactgegevens van de accountmanager hebben ontvangen, neem dan contact op met het Coördinatiepunt Social Return Groningen via socialreturn@werkinzicht.nl
- In de bijlage *Uitvoering Social Return* worden de uitvoeringsvoorwaarden nader toegelicht.

Gunningscriterium (bij toepassing hiervan het volgende toevoegen):

- Opdrachtgever verlangt van de inschrijver een plan van aanpak (maximaal 2 A4) met hierin een voorstel hoe de inschrijver invulling gaat geven aan Social Return.
- Het gunningscriterium wordt beoordeeld door een ter zake deskundig beoordelingsteam. De beste inschrijver, zijnde de inschrijver die het meeste aantal punten heeft behaald, krijgt voor het onderdeel Social Return het maximum van **(variabel)** punten, de overige Inschrijvers scoren naar rato. NB Dit kan per aanbesteding verschillen. Zo kan bijvoorbeeld ook 'gunnen op waarde toegepast worden.

Bijlage 2 Uitvoering Social Return

De gemeenten en andere opdrachtgevers in de arbeidsmarktregio Groningen werken met betrekking tot Social Return met de bouwblokkenmethode en hebben de monitoring belegd bij Werk in Zicht (WiZ), het samenwerkingsverband van gemeenten, UWV, leerontwikkelbedrijven en de provincie Groningen.

Social Return is een aanpak om meer werkgelegenheid te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit kan bijvoorbeeld door het aanbieden van arbeidsplaatsen, leer-werkbanen en stageplekken. Het gaat hierbij om duurzame inzet van werkzoekenden bij voorkeur uit de gemeente of regio van de opdrachtgever.

De bouwblokkenmethode is een rekenmethodiek voor de Social Return verantwoording. De methode is gericht op inspanningswaarden. Dit gaat niet over uitgaven aan bijvoorbeeld loon of uitkeringen. De inspanningswaarde gaat over hoe groot de afstand van de doelgroep tot de arbeidsmarkt is en de relatieve inspanning die een werkgever moet verrichten om die doelgroep aan betaald werk te helpen.

De opdrachtnemer is verantwoordelijk voor het invullen van Social Return en doet dit **bij voorkeur** door werkzoekenden een baan aan te bieden. Ook is het toegestaan om sociaal in te kopen of samen te werken met sociale ondernemingen. Als dit niet mogelijk is, kan op een andere wijze een aanvullende maatschappelijke bijdrage geleverd worden door Maatwerk gerichte activiteiten. Deze activiteiten dienen een relatie met de opdracht te hebben en de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. De opdrachtnemer dient de Social Returnverplichting binnen de looptijd van de opdracht in te vullen volgens de Uitvoeringsvoorwaarden. Daarnaast mag Social Return niet leiden tot verdringing van reguliere arbeidsplaatsen bij de opdrachtnemer.

Tabel Bouwblokken

Doelgroepen	Waarde Social Return ¹	Periode/ specificatie
Participatiewet	€ 40.000,-	2 jaar
Doelgroep Banenafpraak	€ 50.000,-	Altijd ²
WW	€ 20.000,-	2 jaar
WIA/WAO	€ 40.000,-	Altijd
MBO BBL	€ 25.000,-	Opleidingsperiode ³
MBO BOL	€ 15.000,-	Opleidingsperiode ⁴
Onder-aanneming SW-bedrijf en sociale onderneming	Daadwerkelijk gemaakte arbeidskosten medewerker.	Factuurwaarde inzet medewerkers. Bij in dienst nemen van een SW'er geldt doelgroep banenafpraak.
NUG (Niet-uitkeringsgerechtigde)	€ 10.000,-	2 jaar
Premieblokken¹		
Jongeren tot 27 jaar (Exclusief scholing/stage doelgroep)	€ 10.000,-	Eenmalig
Werkzoekende 50+	€ 10.000,-	Eenmalig
Personen met taalachterstand ⁵	€ 10.000,-	Eenmalig ⁶
Vast dienstverband binnen projectperiode	€ 10.000,-	Eenmalig ⁷

1. De waarde van de doelgroep en premieblok is op basis van een fulltime jaarcontract (= 36 uur) en telt naar rato inzet op de opdracht mee. De waarde van de doelgroep is opgebouwd uit begeleidingskosten, vervangingskosten, arbeidskosten, eenvoudige scholing en werkgeverslasten.
2. De doelgroep Banenafpraak telt doorlopend mee mits ingeschreven in het landelijk Doelgroepregister.
3. Een BBL-leerling telt binnen de projectduur mee als Social Return kandidaat voor de duur van de opleiding.
4. De BOL-stagiair telt binnen de projectduur mee als Social Return kandidaat voor de duur van de stage.
5. Een persoon met een taalachterstand is iemand die op taalvlak niet goed functioneert op de werkvloer.
6. Kan eenmalig per medewerker met een taalachterstand als **kosten-verantwoording** opgevoerd worden op de SR verplichting na een dienstverband van 6 maanden.
7. Kan eenmalig per medewerker als **kosten-verantwoording** opgevoerd worden bij uitkeringsafhankelijkheid van de medewerker voor einde projectperiode.

Soms is het niet mogelijk om de Social Returnverplichting in te vullen met bouwblokken. Maatwerk-activiteiten kunnen dan, in overleg met en na goedkeuring van opdrachtgever, als alternatieve invulling ingezet worden onder gebruikmaking van de keuzekaart. Ook hier geldt dat de invulling een verband moet hebben met de gegunde opdracht.

Keuzekaart Maatwerk-activiteiten

	Activiteit	Waarde	Periode/ Specificaties
1	Lokale maatschappelijke activiteiten (<i>bijvoorbeeld een gastles, deelname (wijk c.q. lokale/regionale) activiteit.</i>)	€ 100,- per uur ¹	Maximaal 10 uur per activiteit. Inclusief voorbereiding.
2	Werkervaringsplaats	€ 50,- per uur voor begeleidingskosten ² (Maximaal 10 uur per week)	Proefplaatsing met doorbetaling van uitkering voor maximaal 3 maanden.
3	(Co-)financiering van (Re-integratie) project (<i>bijvoorbeeld in samenwerking met het onderwijs</i>)	Nader te bepalen bedrag per project ¹	Vaststelling bijdrage na overleg met opdrachtgever (loonwaardebepaling kan van toepassing zijn op dit menu)
4	Stageplaats, HBO of WO	€ 50,- per uur voor begeleidingskosten ² (Max 5 uur per week voor duur stage)	(Afstudeer) Stage vanuit HBO/WO opleiding op het gegunde werk. Maximaal voor de duur van de stage
5	Bijzondere verantwoording	Nader te bepalen bedrag ¹	In overleg met accountmanager of Social Return adviseur van het Coördinatiepunt Social Return aangepaste invulling Social Return op de gegunde opdracht.

1. In te vullen onder 'kosten-verantwoording' na akkoord van de opdrachtgever.
2. In te vullen onder 'kandidaat-verantwoording' na akkoord van de opdrachtgever.

Uitvoeringsvoorwaarden Social Return

1. Verantwoording

1. De opdrachtnemer is verplicht om de contractueel vastgelegde resultaatverplichting aan te wenden voor Social Return.
2. De opdrachtnemer is verantwoordelijk voor de invulling van Social Return en de daarbij behorende inzet van Social Return doelgroepen of Maatwerk-activiteiten. De Social Return adviseur/accountmanager adviseert en faciliteert de opdrachtnemer bij de invulling van Social Return.
3. De opdrachtnemer verstrekt de opdrachtgever het bewijs van invulling van de overeengekomen Social Returnverplichting via de Social Return Monitor (www.socialreturnmonitor.nl).
4. De Social Return adviseur/accountmanager 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.
5. Social Return mag niet leiden tot verdringing van reguliere arbeidsplaatsen bij de opdrachtnemer.
6. De opdrachtnemer kan bij vragen of voor advies over de uitvoering Social Return contact opnemen met de aan het project gekoppelde accountmanager of via de Social Return adviseur van het Coördinatiepunt Social Return via socialreturn@werkinzicht.nl

2. Invullen van de Social Returnverplichting

Algemeen

1. De invulling van de Social Returnverplichting dient binnen de looptijd van de overeenkomst en binnen de gegunde opdracht uitgevoerd te worden.
2. Bij inschrijving maakt de opdrachtnemer bij voorkeur al een plan van aanpak Social Return. Indien er sprake is van Social Return als gunningscriterium is de opdrachtnemer hiertoe verplicht.
3. Na gunning bespreekt de opdrachtnemer het plan van aanpak Social Return met de gekoppelde accountmanager.

Doelgroepen

4. Tot de doelgroep van Social Return behoren
 - Personen vallend onder het doelgroepenregister van het UWV;
 - Personen met een uitkering WIA- of WAO-uitkering;
 - Personen met een WSW-indicatie;
 - Personen met een uitkering op grond van de werkloosheidwet en die langer dan 3 maanden werkloos-werkzoekend zijn;
 - Personen zonder arbeidsbeperking die een uitkering ontvangen vanuit de Participatiewet, Niet-uitkeringsgerechtigden (NUG) die vallen onder de Participatiewet en langer dan 3 maanden werkloos-werkzoekend zijn;
 - Personen die stage lopen in het kader van een opleiding;
 - Personen met een beschutte werkplek.

Bepalingen voor de Social Returnwaarde

5. De bouwblokken zijn gericht op inspanningswaarden. De inspanningswaarde gaat over hoe groot de afstand van de doelgroep tot de arbeidsmarkt is en de relatieve inspanning die een werkgever moet verrichten om die doelgroep aan betaald werk te helpen.
6. De werkloos/werkzoekende (WW/PW/NUG) telt voor maximaal 24 maanden mee als Social Return kandidaat gerekend vanaf datum eerste plaatsing op een Social Return opdracht. Na 24 maanden wordt verondersteld dat een kandidaat voldoende ervaring, kunde en kennis heeft opgedaan om in aanmerking te komen voor regulier werk.
7. Personen behorende tot de doelgroep banenafpraak tellen doorlopend mee mits zij staan ingeschreven in het landelijk Doelgroepregister.
8. Jongeren (18 tot 27 jaar) kunnen altijd worden opgevoerd in het kader van Social Return, mits ze ingeschreven staan als werkloos-werkzoekend.
9. Een nieuwe medewerker dient tijdens de uitvoering van de opdracht te worden ingezet op het gegunde werk en mag in de 3 maanden voorafgaande aan de gunningsdatum niet werkzaam zijn geweest bij de opdrachtnemer of onderaannemer.
10. Een bestaande medewerker afkomstig uit de Social Return doelgroep die voorafgaande aan de gunning in dienst is van de opdrachtnemer of onderaannemer mag vanaf de gunningsdatum tot maximaal 24 maanden van het begin van de arbeidsovereenkomst meegenomen worden als Social Return invulling. Uitzondering hierop vormen de doelgroepen die voor onbepaalde tijd meegenomen mogen worden.
11. Voor een BBL en BOL geldt een maximale periode die gelijk is aan de duur van de opleiding gemaximaliseerd tot de duur van de contractperiode van deze aanbesteding c.q. bij op elkaar aansluitende contractperioden.
12. Kosten gemaakt voor de inzet van een intermediair (niet Werkgeversservicepunt) komen voor rekening van de opdrachtnemer en kunnen niet worden opgevoerd in het kader van de Social Returnverplichting.
13. Premieblokken kunnen de waarde van een bouwblok verhogen. Deze kunnen per kandidaat eenmalig ingezet worden en tellen na rato inzet op de opdracht mee.

Rapportage in Social Return Monitor

14. De opdrachtnemer verstrekt de opdrachtgever het bewijs van invulling van de overeengekomen Social Returnverplichting via de Social Return Monitor (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 de inzet.
15. Als de opdrachtnemer werkt met onderaannemers blijft de opdrachtnemer aansprakelijk voor de Social Returnverplichting en het rapporteren in de Social Return Monitor.
16. Op het gebruik van de monitor is een privacy protocol van toepassing.
17. Het dubbel opvoeren van kandidaten en/of kosten SW-bedrijf op meerdere projecten is niet toegestaan.

18. Vanaf de ingangsdatum rapporteert de opdrachtnemer volgens vastgelegde frequentie de voortgang van de Social Returnverplichting in de Social Return Monitor. De opdrachtnemer ontvangt hiervoor een mail vanuit de Social Return Monitor om een account aan te maken, nadat het project door de opdrachtgever in de Social Return Monitor is opgenomen. De benodigde bewijslast in de vorm van (arbeids-) overeenkomsten/contracten dient de opdrachtnemer desgevraagd te kunnen overleggen.
19. De Social Return adviseur/accountmanager monitort de gegevens waarbij gelet wordt op het binnen de overeenkomsttermijn behalen van de Social Returnverplichting. Niet goedgekeurde inspanningen in het kader van de Social Returnverplichting worden niet meegerekend.
20. Binnen een maand na het einde van de looptijd van de overeenkomst voert de opdrachtnemer de afrondende gegevens op in de Social Return Monitor.

Financiële instrumenten voor kandidaten

21. Ondersteuning bij de werving, selectie en scholing van de personen die onder de Social Return van Werk in Zicht (WiZ) vallen, kan kosteloos verkregen worden via de aan het project gekoppelde accountmanager of via de Social Return adviseur van het Coördinatiepunt Social Return via socialreturn@werkinzicht.nl.

3. Boeteclausule

1. Als de opdrachtnemer zijn Social Returnverplichting niet of niet volledig kan nakomen, binnen de looptijd van de overeenkomst, meldt hij dit tijdig aan de opdrachtgever. Gezamenlijk kan naar een oplossing worden gezocht met behulp van een invulling uit de keuzekaart Maatwerk-activiteiten.
2. Indien het percentage van de aanneemsom wat door de opdrachtnemer ingezet dient te worden voor de invulling van SR niet (volledig) wordt gerealiseerd zal een boete worden opgelegd ter hoogte van het niet ingevulde deel van de Social Returnverplichting.
3. De opdrachtgever gaat niet over tot innen van een boete als het niet (volledig) invullen van de Social Returnverplichting niet verwijtbaar is. De opdrachtnemer dient dit aan te tonen.

Definities

1. Werkloos-werkzoekende: iemand die minimaal 3 maanden werkzoekend is en die staat ingeschreven bij een Werkplein. De werkloos-werkzoekende heeft een PW (Participatiewet-uitkering), een WW-uitkering (Werkloosheidswet), de Anw (Algemene nabestaanden wet) of ontvangt geen uitkering. Uitzondering op de minimale werkloosheidsduur vormt de werkzoekende vallend onder de doelgroep banenafpraak met een verdien capaciteit van 50-80% van het wettelijk minimumloon en personen zonder sterkqualificaties. Hierop is de ondergrens niet van toepassing.
2. Jongere: iemand in de leeftijdsgroep van 18 jaar tot 27 jaar.
3. SW-kandidaat: iemand die is geïndiceerd ingevolge de Wet Sociale Werkvoorziening.
4. WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen): personen die (gedeeltelijk) werk naar arbeidsvermogen kunnen uitvoeren.
5. Banenafpraak: personen met een WSW-indicatie, Wiw- of ID-baan, (voormalige) leerlingen uit het voortgezet en speciaal onderwijs (VSO), praktijkonderwijs (Pro) en personen uit de doelgroep van de Participatiewet die niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen en geregistreerd staan in het landelijk Doelgroepregister.
6. NUG: niet-uitkeringsgerechtigde.
7. Beroepsbegeleidende leerweg of leerwerkbaan (BBL): een werkloos werkzoekende (jongere) opgeleid tot vakbekwaam medewerker.
8. Beroeps opleidende leerweg (BOL): een student doet praktijkervaring op met behulp van een leer-/stage traject. Het is een traject waarbij sprake is van meer scholing dan praktijkervaring. De stage kent een maximumtermijn die beschreven staat in de Beroepspraktijkvormingsovereenkomst (BPV).
9. Persoon met een taalachterstand: iemand die op taalvlak niet goed functioneert op de werkvloer.
10. Sociale werkvoorziening (SW-bedrijf): overheidsvoorziening op grond van de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW). Deze voorziening biedt mensen met een arbeidshandicap een passende werkplek in een zo regulier mogelijke aan de arbeidshandicap aangepaste werkomgeving. Dit kan beschut binnen het SW-bedrijf of bij een reguliere instelling en bedrijf worden aangeboden.
11. SW-bedrijf en sociale onderneming in het kader van art. 2.82 Aanbestedingswet: werkplaatsen of programma's die aan grotere groepen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt structureel werk bieden. Ten minste 30% van het personeelsbestand heeft een afstand tot de arbeidsmarkt.
12. Social Impact: het creëren van een maatschappelijke meerwaarde.
13. Reguliere arbeidsplaats: werkzaamheden verricht bij een werkgever, anders dan een baan binnen een re-integratieprogramma, tegen betaling van salaris.
14. Stageplaats: het, als onderdeel van een opleiding, opdoen van praktijkervaring, onder begeleiding opdoen van bepaalde vaardigheden, uitvoeren van een opdracht of een onderzoek instellen naar een specifiek onderwerp.
15. Werkervaringsplaats: het opdoen van werkervaring en vaardigheden binnen een bepaald vakgebied met als doel door te stromen naar de arbeidsmarkt.
16. Aanneemsom: som waarvoor is ingeschreven en gegund.
17. Social Return percentage: het deel van de aanneemsom dat door de opdrachtnemer ingezet dient te worden voor de invulling van Social Return (als integraal onderdeel van de totale aanneemsom).