

SROI

Social Return On Investment

Handleiding Bouwblokken methodiek
voor de Drentsche Aa gemeenten



*Een succesvol en regionaal toepasbaar model
om Social Return te implementeren bij de SDA
gemeenten volgens de Bouwblokkenmethode,
uitgevoerd door Werkplein Baanzicht.*

Social Return-verplichting	2
Korte beschrijving van de Bouwblokken Methode	2
Kernpunten van de methodiek van de bouwblokken	3
2. Procedures, proces en teksten	4
Bestektekst.....	4
Het proces	4
Procedure inkoop en informatiestroom	5
3. Meetmethode standaard op basis van 5% (of 2 %) model met brede doelgroep	6
4. Kernwerkproces en monitoring.....	8
5. Ondernemersteam vraag en aanbod	10
6. MVO-Activiteit	11
BIJLAGE 1 Uitvoeringsregels Social Return	12
Bijlage 2: Flyer SOCIAL RETURN.....	19
Bijlage 3: Plan van aanpak invulling	20
Bijlage 4: Spreadsheet monitoring	21
Bijlage 5 Menukaart.....	22

1. Inleiding

In het regionaal afgestemde inkoopbeleid van de Samenwerking Drentsche Aa (SDA) gemeenten is Social Return als onderdeel van Duurzaamheid opgenomen. De gemeente Assen heeft de ambitie om bij alle inkopen/ aanbestedingen, boven de drempel van € 200.000,- sociale criteria mee te nemen. Indien een opdracht voor Werken, leveringen of diensten onder dit bedrag die zich goed leent voor toepassing van Social Return, kan dit alsnog worden opgenomen. Zo krijgt de sociale infrastructuur een stevige impuls en daarnaast geeft de overheid het goede voorbeeld.

Bij Social Return gaat het erom dat een investering die de gemeente doet, naast het 'gewone' rendement ook een concrete sociale winst (return) oplevert. Social Return draagt bij aan de werkgelegenheid doordat er arbeidsplaatsen, leerbanen en stageplaatsen beschikbaar komen. De regeling is bedoeld voor mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt, zoals werkzoekenden met een bijstands-, werkloosheids- of arbeidsongeschiktheidsuitkering en werkzoekenden met een arbeidshandicap. Met projecten als o.a. de Florijnas, vormt Assen een economisch bedrijvige arbeidsmarktregio, waar iedereen die kan werken ook een kans moet krijgen om aan de slag te gaan. Ondernemers kunnen op deze manier een bijdrage leveren aan de werkgelegenheid en andere sociale doelstellingen in de arbeidsmarktregio. Duurzame samenwerking met het bedrijfsleven is daarbij het uitgangspunt.

Social Return-verplichting

Als de gemeente bij een aanbesteding de Social Return-verplichting van toepassing verklaart, dan is de opdrachtnemer verplicht om minimaal 5 % van de aanneemsom te besteden aan versterking van de sociale infrastructuur door middel van aanvullende inspanningen.

Wanneer de opdracht zeer arbeidsextensief is, namelijk wanneer de loonsom minder dan 30% van de aanneemsom uitmaakt, wordt minimaal 2% van de aanneemsom opgenomen in het bestek als voorwaarde.

Bij voorkeur gaat deze inspanning om het plaatsen van medewerkers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld kandidaten uit de WWB (lees ook Werkpunt), WW, Wajong, WIA/WAO en WSW en Participatiewet (2017). Daarnaast kan ook gedacht worden aan BBL (leerwerktrajecten) en BOL (stages). Behoort het bovenstaande niet tot de mogelijkheden van de opdrachtnemer (bewijslast ligt bij opdrachtnemer), dan mag deze ook met alternatieven komen gericht op MVO-activiteiten voor doelgroepen als ouderen, gehandicapten, etc. die tot de bredere Social Return doelgroep gerekend kunnen worden. De financiering van een (werkgelegenheids-)traject waarbij personen gericht worden opgeleid, omgeschoold etc. naar de arbeidsmarkt zou tot de mogelijkheden kunnen behoren.

Korte beschrijving van de Bouwblokken Methode met menukaart.

Kenmerkend voor de Bouwblokken aanpak is de structuur, waarbij 'bouwblokken' met een transparante waardebepaling op maat kunnen worden 'gestapeld' tot de gewenste Social Return verplichting. Voor de invulling van de Social Return verplichting kan de opdrachtnemer zelf een optimale keuze maken uit het in dienst nemen van bijvoorbeeld uitkeringsgerechtigden (WWB, WW, WIA/WAO, WSW, Participatiewet), leerwerktrajecten of MVO (Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen) activiteiten in te zetten vanuit de menukaart (bijlage 5).

De opdrachtnemer weet vooraf welke waarde aan de verschillende inspanningen wordt toegekend. De opdrachtnemer ontvangt bij de aanbestedingsdocumenten de bijlage 'Uitvoeringsregels Social Return' met daarin een tabel met de verschillende inspanningswaarden. Na gunning ontvangt de opdrachtnemer na een eerste verkennend gesprek met de adviseur SROI en een accountmanager van het ondernemersteam van Werkplein Baanzicht een spreadsheet en een plan van aanpak waarop de ondernemer de plaatsingen kan vastleggen en de voorgestelde functies. De opdrachtnemer kan zelf, in samenspraak met de accountmanager van het ondernemersteam, de verschillende Social Return inspanningen combineren in een voor hem/haar optimale mix.

Als in een opdracht Social Return niet of moeilijk te realiseren is, kan de opdrachtnemer de verplichting ook in een andere opdracht, elders in de eigen organisatie of bij toeleveranciers van de eigen organisatie realiseren.

Juist deze transparante werkwijze draagt bij aan het opbouwen van een duurzame en succesvolle relatie met een werkgever. De brede toepasbaarheid die ervoor zorgt dat de opdrachtnemer een invulling van Social Return kan kiezen die bij hem en zijn bedrijf past, zorgt zowel op korte als op langere termijn voor een hoger rendement voor de gemeente. De met de werkgever opgebouwde relatie is tevens een nuttige toevoeging aan het netwerk van het ondernemersteam, in verband met mogelijke toekomstige vacatures.

Kernpunten van de methodiek van de bouwblokken met menukaart

De bouwblokkenmethode met menukaart kenmerkt zich door:

- Social Return verplichting van 5% (of 2%) van aanneemsom in het bestek is een contractvoorwaarde (geen gunningscriterium);
- Werkgever (opdrachtnemer) heeft de regie bij invulling zodat het past bij de bedrijfsvoering;
- Invulling is een mix uit de verschillende doelgroepen, zoals genoemd in de waardetabel;
- De focus wordt gelegd op stimulering van de creatieve mogelijkheden tot bieden van werk(ervaring);
- Eindrapportage bepaalt het behaalde percentage Social Return bij de opdracht;
- 'Vangnetregeling' onder toepassing van de menukaart.

2. Procedures, proces en teksten

Bestektekst

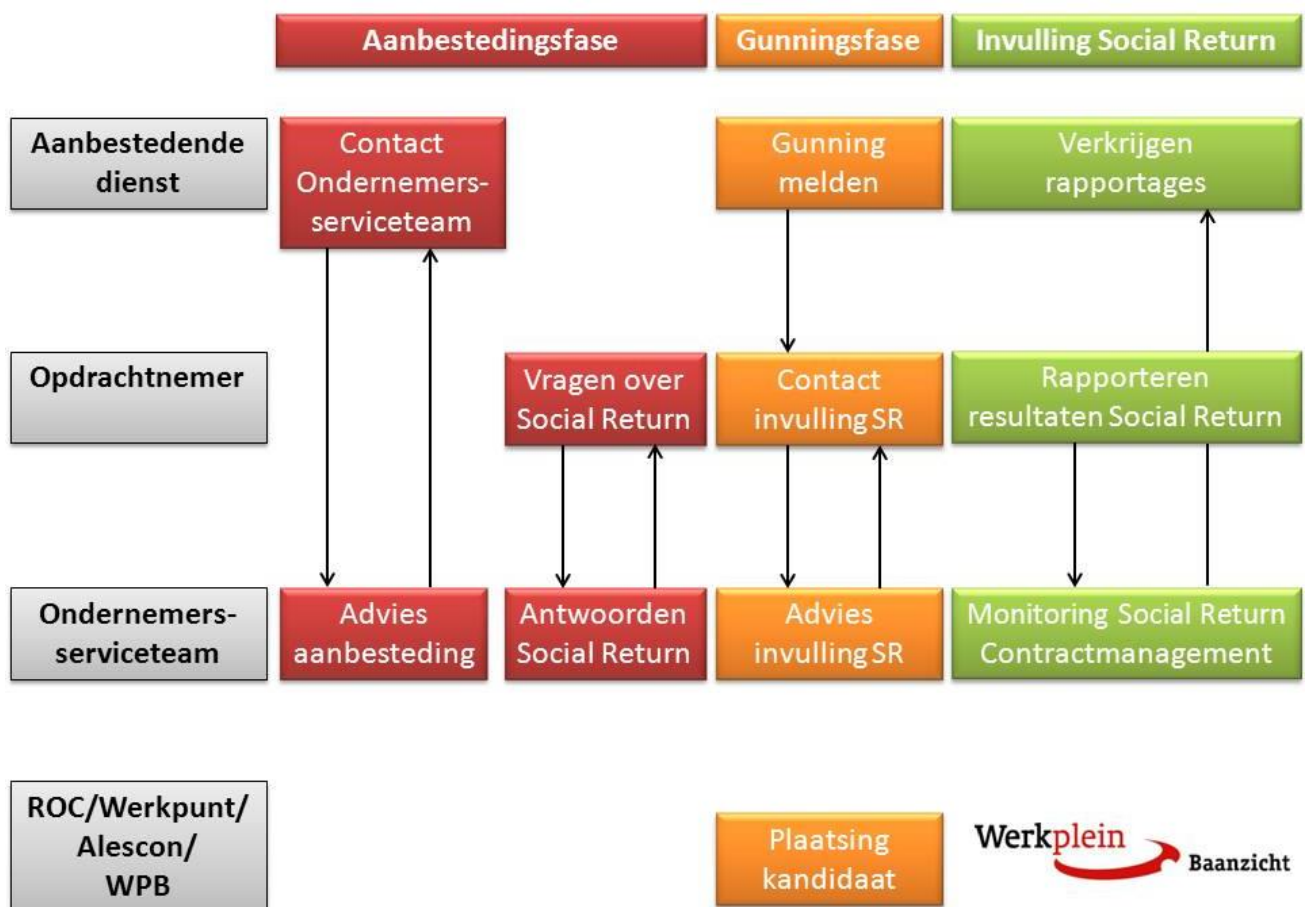
Er is een concept bestektekst opgesteld met tot doel tot een uniforme werkwijze te komen. Zie voor de bestektekst bijlage 1.

Het proces

- De gemeente koopt in via een standaard offerteaanvraag en neemt daarin de bestektekst Social Return op. De gemeentelijke afdelingen worden geadviseerd door de afdeling inkoop. Bij de informatieronde over de contractvoorwaarden worden tevens de flyer en Concept Plan Social Return invulling (bijlage 2 en 3) verstrekt. De aanbesteding wordt gegund aan een opdrachtnemer. De opdrachtnemer geeft met zijn inschrijving op de aanbesteding aan te voldoen aan de eis van de Social Return-verplichting.
- De afdeling inkoop of de projectleider van functionele afdeling neemt na gunning contact op met de adviseur SROI van Werkplein Baanzicht om aan te geven wie de opdrachtnemer is geworden, wie contractbeheerder is, welke levering, werk of dienst het betreft en de aanneemsom..
- De adviseur SROI informeert de branche vertegenwoordigende accountmanager van het ondernemersteam (Werkplein Baanzicht [inclusief Werkpunt]/EZ Gemeente/Alescon/UWV) en betreft deze bij het verdere verloop van het proces.
- De opdrachtnemer levert bij de adviseur SROI en een (of meerdere) accountmanager(s) van het ondernemersteam via inkoop@assen.nl een plan hoe hij/zij denkt te voldoen aan de Social Return-verplichting. Basis voor dit plan is 5% (of 2 %) van de aanneemsom (percentage wordt vooraf vastgesteld door opdrachtgever). Voor het bepalen van de waarde van de geplande inspanningen in Social Return wordt de tabel Social Return vanuit de aanbesteding gebruikt. De opdrachtnemer kan, voordat hij het plan inlevert, contact opnemen met het ondernemersteam voor overleg. Ook kan een medewerker uit het ondernemersteam van tevoren contact opnemen met opdrachtnemer om te informeren naar de status van het plan.
- Na goedkeuring van het plan door de adviseur SROI of accountmanager van het ondernemersteam ontvangt de opdrachtnemer een spreadsheet voor de kwartaal-/halfjaarrapportages.
- Gedurende de looptijd van de overeenkomst levert de opdrachtnemer per kwartaal/halfjaar een rapportage (spreadsheet monitoren SROI, bijlage 4) aan het ondernemersteam met een minimum van 2x per jaar voor langdurige contracten.
- Binnen een maand na het einde van de looptijd van de overeenkomst levert de opdrachtnemer een eindrapportage (bijlage 4) aan de adviseur SROI.
- Het ondernemersteam heeft de bevoegdheid de rapportages te verifiëren ten behoeve van de contractbeheerder. De opdrachtnemer verleent daartoe zijn volledige medewerking. De eventuele kosten voortvloeiend uit deze medewerking kunnen niet bij de opdrachtgever verhaald worden.

- Indien de opdrachtnemer zijn verplichtingen aangaande Social Return niet of niet volledig dreigt te kunnen nakomen, dient opdrachtnemer dit tijdig aan opdrachtgever te melden, waarna gezamenlijk, met adviseur SROI en een accountmanager van het ondernemersteam naar een oplossing zal worden gezocht in de vorm van een de inzet van een (MVO) instrument vanuit de menukaart.
- Indien de opdrachtnemer werkt met onderaannemers blijft de opdrachtnemer hoofdelijk aansprakelijk voor deze Social Return verplichting.
- De adviseur SROI en/of accountmanager van het ondernemersteam is bevoegd om inspanningen die niet door het ondernemersteam zijn goedgekeurd, niet mee te rekenen in het kader van de Social Return-verplichting. De bewijslast van goedkeuring berust bij de opdrachtnemer.
- Het ondernemersteam is faciliterend voor informatievoorziening in het kader van de P&C-cyclus van de gemeente en de Intergemeentelijke Sociale Dienst Drentsche Aa gemeenten (Werkplein Baanzicht).

Procedure inkoop en informatiestroom



3. Meetmethode standaard op basis van 5% (of 2 %) model met brede doelgroep

Kenmerkend voor de gekozen aanpak is een structuur van maatwerk en bouwblokken. Hierbij wordt de inzet op Social Return gewaardeerd op basis van de afstand tot de arbeidsmarkt die de kandidaat heeft. De waardering van de diverse bouwblokken is gebaseerd op de relatieve inspanning die een werkgever moet verrichten om een medewerker uit een bepaalde doelgroep een jaar aan het werk te houden. Deze inspanningswaarde is o.a. gebaseerd op loonkosten, begeleidingskosten, opleidingskosten, uitvalkosten van de werkgever (zie onderstaande tabel).

In de ontwikkeling van de Bouwblokken aanpak is juist niet gekozen om de waarde (mede) te bepalen door het uitkeringsbedrag omdat er dan de verkeerde prikkel zou ontstaan in het systeem. Een WW'er < 1 jaar heeft gemiddeld minder afstand tot de arbeidsmarkt maar een hogere uitkering dan een iemand die langdurig in de WWB zit maar een veel lagere uitkering heeft. Ergo de werkgever moet meer inspanningen (begeleiding en opleiding) verrichten om deze WWB'er aan het werk te houden en de kans op uitval is groter. In deze aanpak krijgt hij daarvoor dan ook meer Social Return waarde.

Soort en evt. duur van de uitkering	Waarde Social Return inspanning (op basis van een jaarcontract fulltime = 36 uur)
> 6 maanden en < 2 jaar in WWB (Bijstand/Werkpunt/Alescon)	€ 30.000,-
> 2 jaar in WWB (Bijstand/Werkpunt/Alescon)	€ 35.000,-
> 6 maanden en < 1 jaar in WW (Werkloosheidsuitkering)	€ 10.000,-
> 1 jaar in WW (Werkloosheidsuitkering)	€ 15.000,-
WIA/WAO (Arbeidsongeschiktheidsuitkering)	€ 30.000,-
Wajong (Voorziening Jong-gehandicapte)	€ 35.000,-
Leerling BBL (Beroepsbegeleidende Leerweg)*	€ 5.000,-
Leerling BOL (Beroepsopleidende Leerweg)*	€ 2.500,-
WSW (Wet Sociale Werkvoorziening detachering, diensten)	Betaalde rekening aan SW bedrijf
Menukaart (o.a. MVO activiteiten, projectfinanciering etc.)	Zie bijlage 5

** Deze activiteit kan alleen worden opgenomen indien de duur van de arbeidsovereenkomst overeenkomt met de eisen die de opleiding aan een overeenkomst stelt.*

De opdrachtnemer / ondernemer kan zelf de verschillende Social Return-inspanningen combineren in een optimale mix, passend bij de bedrijfsvoering.

Twee voorbeelden bij een aanneemsom van € 2.500.000,-

Arbeidsintensief:

5 % hiervan is € 125.000,- De opdrachtnemer kan voor dit bedrag een drietal “< 2 jaar WWB” en één “> 2 jaar WWB”, een jaar aan het werk zetten om te voldoen aan de Social Return-verplichting binnen de overeenkomst.

Arbeidsextensief:

De loonsom is minder dan 30% van de aanneemsom, dan wordt van de aanneemsom van € 2.500.000=-, 2 % genomen, is € 50.000,-. De opdrachtnemer kan voor dit bedrag een "> 2 jaar WWB-er" en een "> 1 jaar WW-er" één jaar aan het werk zetten om te voldoen aan de Social Return-verplichting binnen de overeenkomst.

Menukaart MVO activiteiten (afstemming en accordering opdrachtgever verplicht!)

Dienst	Waarde (geld)	Specificaties
Activiteiten waarbij het onderwijs wordt betrokken bij de branche, de sector of het bedrijf. Bijvoorbeeld een gastles over of excursie naar bedrijf, branche of sector.	€ 80,- per uur	3 - 4 uur Exclusief voorbereiding en reistijd. Deze mogen niet worden opgevoerd.
Stage-/werkervaringsplaats (t.b.v. bijvoorbeeld 3D ontwerpen, computer simulaties, maquettebouw, handenarbeid, communicatie, beveiliging etc.) (Geen Bol of BBL!)	€ 15,- per uur (Max 10 uur per week)	Proefplaatsing met behoud van uitkering, afstudeerstage of Practicum (HBO/WO).
Leer- werktraject binnen de sector (met certificering)	€ 600,- per persoon per maand	Begeleiding en scholing door extern bureau.
(Co-)financiering van (Re-integratie) project (bijvoorbeeld in samenwerking met basisscholen, voortgezet en technisch onderwijs)	N.t.b. bedrag per project <i>In te vullen in kolom K van spreadsheet na akkoord opdrachtgever!</i>	Vaststelling bijdrage na overleg met opdrachtgever (loonwaardebepaling kan van toepassing zijn op dit menu)
MVO-activiteit	€ 80,- per besteed uur	2 - 3 uur Exclusief voorbereiding en reistijd. Deze mogen niet worden opgevoerd.

4. Kernwerkproces en monitoring

Het kernwerkproces ziet er als volgt uit:

1. De functionele afdelingen melden alle aanbestedingen bij werken, diensten en leveringen boven de € 200.000,- aan bij de afdeling Inkoop. Er komt een overzicht van de contactpersonen per afdeling. De keuze voor het bedrag € 200.000,- als ondergrens is gebaseerd op de gedachte dat er, gelet op de uitvoerbaarheid, bij een lagere norm geen rendement wordt verwacht in het kader van Social Return.
2. De afdeling Inkoop gaat na, in samenwerking met de adviseur SROI en de branche vertegenwoordigende accountmanager van het ondernemersteam en de betreffende functionele afdeling, of het bouwblokkenmodel of een maatwerk bestektekst ten behoeve van de voorgenomen aanbesteding dient te worden opgenomen. In deze fase wordt onderzocht of deze aanbesteding geschikt is om mensen uit de doelgroep in te schakelen.
3. Na de gunning wordt het ondernemersteam door de afdeling Inkoop geïnformeerd.
4. Na verlening van de opdracht levert opdrachtnemer aan de adviseur SROI en de accountmanager (branche afhankelijk) van het ondernemersteam een plan op hoe aan de Social Return verplichtingen te voldoen. Basis voor dit plan is 5% (of 2 %) van de aanneemsom. Voor het bepalen van de waarde van de inspanningen in Social Return, wordt de tabel Social Return gehandhaafd.
5. De opdrachtnemer en de adviseur SROI en accountmanager(s) (per branche) van het ondernemersteam bespreken de invullingsmogelijkheden van Social Return en leggen de concrete afspraken vast in het concept invullingsplan SROI. Hoe duidelijker de opdrachtnemer in zijn aanbod aangeeft welke mogelijkheden hij ziet voor invulling van zijn Social Return verplichting, des te sneller en beter kan de accountmanager van het ondernemersteam de opdrachtnemer van dienst zijn. Kopie van het concept invullingsplan en de nakoming daarvan worden verstrekt aan de opdrachtgever in de vorm van kwartaalrapportages (spreadsheet monitoren SROI).
6. Samen met de opdrachtnemer maakt de accountmanager van ondernemersteam de Social Return vacatures concreet. Hierbij worden de functie(s), het niveau, de functie-eisen, de periode en het aantal uren in beeld gebracht. Tevens wordt met de opdrachtnemer besproken of het hier om een reguliere vacature gaat met uitzicht op een dienstverband bij de opdrachtnemer of dat het om een leerwerkbaan of stage gaat. De opdrachtnemer en de accountmanager van het ondernemersteam stemmen met elkaar de reactietermijn af, waarop de accountmanager van het ondernemersteam terugkoppeling geeft over de kans van slag voor het invullen van de vacature.
7. De accountmanager van het ondernemersteam schakelt voor de werving van kandidaten in overleg met de opdrachtnemer ook haar netwerk(projecten)organisaties in. Op deze manier is snel duidelijk of het ondernemersteam of de andere partijen kandidaten kunnen leveren. Mocht dat niet lukken, dan volgt een overleg met de opdrachtnemer om te kijken of de vacatures op een andere manier ingevuld kunnen worden en begint het wervingsproces opnieuw of wordt de inzet van de menukaart besproken.

8. De monitoring op de prestatieafspraken geschiedt door de accountmanager van het ondernemersteam. De accountmanager van het ondernemersteam heeft een signalerende functie richting de adviseur SROI en opdrachtgever, met betrekking tot nakoming van de Social Return verplichting.
9. Kosten gemaakt voor de inzet van een intermediair (zijnde niet het ondernemersteam) komen voor rekening van de opdrachtnemer en kunnen niet worden opgevoerd in het kader van de Social Return verantwoording.
10. De opdrachtnemer/leverancier zal elk kwartaal rapporteren aan de accountmanager van het ondernemersteam met betrekking tot de voortgang van haar Social Return verplichtingen. Aan opdrachtnemer wordt hiervoor een spreadsheet inclusief waardetabel beschikbaar gesteld door de adviseur SROI.
11. Het ondernemersteam controleert de gegevens, monitort deze en rapporteert elk kwartaal de behaalde resultaten met betrekking tot de Social Return verplichtingen richting opdrachtgever/opdrachtnemer.
12. De accountmanager (per branche) van het ondernemersteam monitort de nakoming van de Social Return verplichting en of de opdrachtnemer daadwerkelijk het vastgestelde bedrag binnen de overeenkomsttermijn wordt ingezet in het kader van de afgesproken Social Return verplichting (m.a.w. brede arbeidstoeleiding van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt). Uitgangspunt hierbij is de doorlooptijd van de opdracht: uitvoeringstermijn inclusief onderhoudstermijn van de opdracht. Eindcontrole ligt bij de adviseur SROI.
13. Opdrachtgever blijft verantwoordelijk voor haar eigen aanbesteding/contract en besluit uiteindelijk zelf, al dan niet op basis van advies van het ondernemersteam, welke actie te nemen bij wanprestatie.
14. Indien de opdrachtnemer zijn verplichtingen aangaande Social Return niet of niet volledig dreigt te kunnen nakomen, dient opdrachtnemer dit tijdig aan opdrachtgever te melden, waarna gezamenlijk, met adviseur SR en accountmanager van het ondernemersteam, naar een oplossing zal worden gezocht in de vorm van een MVO-activiteit.
15. Indien een opdrachtnemer boven de 5% (of 2%) realiseert zou dit beloond kunnen worden d.m.v. een persbericht of een andere vorm van publiciteit.
16. Indien de Opdrachtnemer werkt met onderaannemers blijft de Opdrachtnemer aansprakelijk voor deze Social Return-verplichting.

5. Ondernemersteam vraag en aanbod

Het ondernemersteam van Werkplein Baanzicht speelt in het proces een cruciale rol.

Het aanspreekpunt (adviseur SROI) en de accountmanager(s) van het ondernemersteam vormen de vraagbaak voor de ondernemer met vragen over de invullingsmethodiek en de mogelijkheden (wat kan wel en wat kan niet of deels worden meegeteld?). De adviseur SROI geeft indien nodig tekst en uitleg bij informatiebijeenkomsten georganiseerd vanuit de gemeente. Daarmee wordt eenduidige informatie versterkt. Het aanspreekpunt heeft een informerende en adviserende rol naar werkgever.

Wanneer na gunning het formulier invullingsplan door de werkgever wordt ingestuurd met het verzoek kandidaten aan te leveren, dan wordt van het ondernemersteam een samenwerking verwacht in het leveren van kandidaten. Het ondernemersteam fungeert als het aanspreekpunt voor levering van kandidaten van zowel UWV, SW bedrijf Alescon, Werkpunt en natuurlijk de eigen doelgroep van Werkplein Baanzicht en is tevens de link naar het onderwijsveld.

Als de Social Return invulling eenmaal loopt en de contracten zijn getekend is er voor Werkplein Baanzicht een monitorende taak weggelegd. De tussentijdse evaluatie en de eindrapportage zullen onder andere via BSN (Burger Service Nummer) controle op juistheid worden vastgesteld (met machtiging werknemer). Het uiteindelijk ingevulde percentage Social Return wordt daarmee definitief.

De rapportageoverzichten worden vanuit het ondernemersteam aangeleverd aan de betreffende contractbeheerder/projectleider om mee te nemen in de AUDIT gesprekken over de voortgang van het contract. Hierin heeft het ondernemersteam in samenwerking met de adviseur SROI een adviserende taak naar opdrachtgever. In deze gesprekken vindt tevens de formele bijsturing tussen opdrachtgever en opdrachtnemer plaats.

6. Menukaart

Voor de invulling van Social Return kan een opdrachtnemer uitkeringsgerechtigden in dienst nemen. Daarnaast kan ook gedacht worden aan BBL-trajecten en BOL-stages. Behoren deze inspanningen niet of niet volledig tot de mogelijkheden van de opdrachtnemer, dan mag deze ook met alternatieve (MVO) activiteiten komen, die zoveel als mogelijk dienen aan te sluiten bij het gemeentelijke beleid van de SDA gemeenten. Een bepaalde waarde van de aanneemsom aan geld mag opdrachtnemer inzetten voor een activiteit vanuit de menukaart.

Onder MVO-activiteiten verstaan we bijvoorbeeld: op pad gaan met ouderen, opknappen van een buurthuis of (co)financieren van projecten waar kandidaten met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt werkzaam zijn (bijv. werk ontwikkel plekken). De opdrachtnemer kan beslissen om de kandidaten werkzaamheden te laten verrichten die niet direct verband houden met de opdracht en zelfs niet bij de opdrachtnemer plaatsvinden, maar bij bijvoorbeeld onderaannemers of toeleveranciers. De opdrachtnemer levert op deze wijze een bijdrage aan de mogelijke totstandkoming van een arbeidspool van werkzoekenden.

BIJLAGE 1 Uitvoeringsregels Social Return

De gemeente Assen werkt met betrekking tot Social Return met de bouwblokken methodiek. Hierbij wordt de inzet op Social Return gewaardeerd op basis van de afstand tot de arbeidsmarkt die de kandidaat heeft. De waardering, uitgedrukt in inspanningswaarde, van de diverse bouwblokken is gebaseerd op de relatieve inspanning die een werkgever moet verrichten om een medewerker uit een bepaalde doelgroep een jaar aan het werk te houden. Deze inspanningswaarde is o.a. gebaseerd op loonkosten, begeleidingskosten, opleidingskosten, uitvalkosten van de werkgever (zie onderstaande tabel Social Return). Deze inspanningswaarde staat niet in relatie tot de werkelijke uitgave aan uitkeringen, behoudens personen uit de WSW.

De inschrijver verplicht zich om als resultaatsverplichting minimaal 5% van de aanneemsom, exclusief BTW, aan te wenden voor Social Return.

Wanneer de loonsom minder dan 30% van de aanneemsom uitmaakt is er sprake van een arbeidsextensieve aanbesteding en zal in de leidraad door de opdrachtgever een minimale verplichting van 2% van de aanneemsom worden toegepast. Deze basistekst dient daarop te worden aangepast inclusief bijgevoegd voorbeeld onder de tabel met de inspanningswaarden!!

De opdrachtnemer kan **zelf**, in samenspraak de adviseur SROI en/of een accountmanager van het ondernemersteam van Werkplein Baanzicht, de verschillende Social Return inspanningen combineren in een voor hem **optimale mix**. De opdrachtnemer weet vooraf welke waarde aan de verschillende inspanningen wordt toegekend. De opdrachtnemer kan beslissen om de kandidaten werkzaamheden te laten verrichten die niet direct verband houden met de opdracht en zelfs niet bij opdrachtnemer plaatsvinden, maar bij bijvoorbeeld onderaannemers of toeleveranciers (dus breed toepasbaar in alle aanbestedingen). Door deze vorm van maatwerk aan te bieden kan een opdrachtgever Social Return veel beter inpassen in zijn/haar bedrijfsvoering (het realiseren van economisch en sociaal rendement). Voor de invulling van Social Return kan een opdrachtnemer uitkeringsgerechtigden in dienst nemen. Daarnaast kan ook gedacht worden aan de BBL trajecten en BOL stages ('leerling bouwplaats'). Behoren deze inspanningen niet tot de mogelijkheden van de opdrachtnemer, dan mag deze ook met alternatieven komen, te ontleen aan de menukaart. De menukaart bevat onder andere MVO activiteiten en aanvullende (project) opties. Onder MVO werkzaamheden worden bijvoorbeeld verstaan het op pad gaan met ouderen, het opknappen van een buurthuis of sponsoren van projecten waar kandidaten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt werkzaam zijn.

Tabel Social Return

Soort en eventueel duur van de uitkering	Inspanningswaarde Social Return (op basis van een jaarcontract fulltime= 36 uur)
> 6 maand en < 2 jaar in WWB	€ 30.000,-
> 2 jaar in WWB	€ 35.000,-
> 6 maand en < 1 jaar in WW	€ 10.000,-
> 1 jaar in WW	€ 15.000,-

WIA / WAO	€ 30.000,-
Wajong	€ 35.000,-
Beroepsbegeleidend (BBL) traject*	€ 5.000,-
Beroepsopleidend (BOL) traject*	€ 2.500,-
WSW (detachering, diensten)	Betaalde rekeningen aan SW-bedrijf
Menukaart	Zie bijlage 5 voor voorwaarden

** Deze activiteit kan alleen worden opgenomen indien de duur van de arbeidsovereenkomst overeenkomt met de eisen die de opleiding aan een overeenkomst stelt.*

De opdrachtnemer / ondernemer kan zelf de verschillende Social Return-inspanningen combineren in een optimale mix, passend bij de bedrijfsvoering.

Twee voorbeelden bij een aanneemsom van € 2.500.000,-

Arbeidsintensief:

5 % hiervan is € 125.000,- De opdrachtnemer kan voor dit bedrag een drietal “< 2 jaar WWB” en één “> 2 jaar WWB”, een jaar aan het werk zetten om te voldoen aan de Social Return-verplichting binnen de overeenkomst.

Arbeidsextensief:

De loonsom is minder dan 30% van de aanneemsom, dan wordt van de aanneemsom van € 2.500.000,-, 2 % genomen, is € 50.000,-. De opdrachtnemer kan voor dit bedrag een “> 2 jaar WWB-er” en een “> 1 jaar WW-er” één jaar aan het werk zetten om te voldoen aan de Social Return-verplichting binnen de overeenkomst.

Voorwaarden Social Return

1. De opdrachtnemer is verplicht om tenminste 5% van de aanneemsom excl. BTW aan te wenden aan Social Return inspanningen ten behoeve van de in de tabel vermelde doelgroepen en/of menukaart (stapelen van keuzes is niet mogelijk!).
2. De accountmanager(s) van het ondernemersteam adviseert en faciliteert de opdrachtnemer bij de invulling van Social Return. Opdrachtnemer levert na gunning van de opdracht aan het ondernemersteam een plan op hoe aan de Social Return-verplichting te voldoen. De opdrachtnemer kan in zijn plan een gecombineerd voorstel van betaald werk, leerwerkbaan en stage doen. Voor het bepalen van de waarde van de inspanningen in Social Return, wordt de tabel Social Return gehanteerd. Als 'vangnet' kan opdrachtnemer gebruik maken van activiteiten vanuit de menukaart.
3. Ondersteuning bij de werving, selectie en scholing van de personen die onder het Social Return regime van de accountmanagers van het ondernemersteam Assen vallen, kan kosteloos verkregen worden via:

Adviseur/coördinator SROI
t.a.v. de heer T. Hummel
Werkplein Baanzicht
Postbus 392
9400 AJ Assen
Telefoon: 06-27038664 (b.g.g. 0592-39 1700)

4. De opdrachtnemer legt verantwoording af aan de accountmanager van het ondernemersteam en adviseur SROI van Werkplein Baanzicht. De Social Return inspanningsverplichting dient gestart te worden na het begin van de opdracht. De accountmanager van het ondernemersteam voert hierop de controle uit.
5. Na goedkeuring van het plan door de adviseur SROI/ accountmanager ondernemersteam ontvangt de opdrachtnemer een spreadsheet (bijlage 4) voor het maken van de benodigde rapportages.
6. De invulling van de Social Return regeling wordt vastgelegd in prestatieafspraken. Deze prestatieafspraken worden in overleg tussen de opdrachtnemer en adviseur SROI/ accountmanager ondernemersteam afgesproken en zijn gericht op maatwerk en maken onlosmakelijk deel uit van de onderliggende overeenkomst.
7. De accountmanager van het ondernemersteam zal zich inspannen de aanlevering van kandidaten aan de opdrachtnemer te bevorderen. Deze inspanningen doen niets af aan de verantwoordelijkheid van de opdrachtnemer om aan de Social Return-verplichting te voldoen.
8. De opdrachtnemer dient bij aanvang van het dienstverband een kopie van de arbeids- of leer-/werkstage overeenkomst te overleggen aan de accountmanager van het ondernemersteam met daarin informatie over de looptijd en het aantal te werken uren, betaalde loonkosten of - in het geval van (leerwerk)stage – stagekosten in de vorm van vergoeding en begeleiding (zie menukaart voor maximale vergoeding begeleidingskosten).
9. Voor stages dient de opdrachtnemer rekening te houden met de geldende cao.
10. In principe dient de werkloos-werkzoekende en/of jongere bij/tijdens de uitvoering van deze opdracht te worden ingezet. De concrete invulling dient altijd in overleg en na goedkeuring van het ondernemersteam/ adviseur SROI van Werkplein Baanzicht plaats te vinden.
11. De opdrachtnemer is verantwoordelijk voor de inzet van de bedoelde doelgroepen.
12. Wanneer de voorwaarde Social Return van toepassing is verklaard op de aanbesteding en het aanbod is onder de grens van Social Return, blijft de voorwaarde Social Return van toepassing.

13. Gedurende de looptijd van de overeenkomst levert de opdrachtnemer per kwartaal een rapportage, conform spreadsheet uit lid 6 van dit artikel (bijlage 4), aan de accountmanager van het ondernemersteam met een minimum van 2x per jaar voor meerjarige contracten.
14. Binnen 2 maanden na het einde van de uitvoeringsperiode, exclusief onderhoudsperiode, levert de opdrachtnemer een eindrapportage aan de adviseur SROI en de accountmanager van het ondernemersteam conform de rapportage als genoemd in lid 5 van dit artikel (bijlage 4).
15. De accountmanager van het ondernemersteam heeft de bevoegdheid de rapportages te verifiëren. Opdrachtnemer verleent daartoe zijn volledige medewerking. De eventuele kosten voortvloeiend uit deze medewerking kunnen niet bij de opdrachtgever verhaald worden.
16. De accountmanager van het ondernemersteam is bevoegd om inspanningen die niet door het ondernemersteam/adviseur SROI zijn goedgekeurd, niet mee te rekenen in het kader van de Social Return-verplichting. De bewijslast van goedkeuring berust bij de opdrachtnemer.
17. Indien de opdrachtnemer zijn verplichtingen aangaande Social Return niet of niet volledig dreigt te kunnen nakomen, dient opdrachtnemer dit tijdig aan opdrachtgever te melden, waarna gezamenlijk, met adviseur SROI en accountmanager van het ondernemersteam, naar een oplossing zal worden gezocht in de vorm van een activiteit vanuit de menukaart
18. Indien een opdrachtnemer boven de 5% (of 2%) realiseert zou dit beloond kunnen worden d.m.v. een persbericht of een andere vorm van publiciteit.
19. Indien de opdrachtnemer werkt met onderaannemers blijft de opdrachtnemer aansprakelijk voor de onder lid 1 gestelde Social Return verplichting.
20. Kosten gemaakt voor de inzet van een intermediair (zijnde niet het ondernemersteam) komen voor rekening van de opdrachtnemer en kunnen niet worden opgevoerd in het kader van de Social Return verantwoording.
21. Indien het percentage van de aanneemsom/inschrijfsom wat door opdrachtnemer ingezet dient te worden voor de invulling van SROI niet wordt gerealiseerd zal een boete worden opgelegd ter hoogte van het gedeelte van het percentage wat niet is gerealiseerd;

Definities

A: Definities algemeen:

1. Onder een werkloos-werkzoekende wordt verstaan iemand die minimaal 6 maanden werkzoekend is en die staat ingeschreven bij een Werkplein. De werkloos-werkzoekende heeft een WWB uitkering (Wet werk en bijstand), een UWV uitkering ingevolge WW (Werkloosheidswet), de Anw (Algemene nabestaanden wet), Participatiewet of geen uitkering. Uitzondering op de minimale werkloosheidsduur vormen de WWB'er met een verdien capaciteit van 50-80% en personen zonder sterkwalificaties. Hierop is de ondergrens niet van toepassing.
2. Onder een jongere wordt verstaan iemand met een WW/WWB-uitkering in de leeftijdsgroep van 18 jaar tot 27 jaar.
3. Met een Beroepsbegeleidende leerweg of leerwerkbaan (BBL) wordt een werkloos werkzoekende (jongere) opgeleid tot vakbekwaam medewerker. De opdrachtnemer biedt de werkloze werkzoekende, na datum gunning, een arbeidsovereenkomst aan voor vier dagen per week en op de vijfde dag volgt de kandidaat een opleiding. Dit instrument kent een maximumtermijn van 12 of 24 maanden.
4. Wanneer er sprake is van een vervolgopleiding voor de leerwerkbaan (BBL) op een hoger niveau dan mag deze leer-/werkbaan (BBL), mits tijdig aangegeven (3 maanden voor datum start), voor de duur van de opleiding, meegenomen worden voor de invulling van SROI.
5. Met een Beroeps opleidende leerweg (BOL), wordt een student met behulp van een leer-/stage traject praktijkervaring bijgebracht door opdrachtnemer. Het is een traject waarbij sprake is van meer scholing dan praktijkervaring.
- 5 De stage kent een maximumtermijn die beschreven staat in de Beroepspraktijkvormingsovereenkomst (BPV).
- 6 Onder een W.S.W. gerechtigde wordt verstaan iemand die is geïndiceerd i.h.k.v. de Wet Sociale Werkvoorziening.
- 7 Onder de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (WAJONG), Wet arbeid en zorg (WAZ) en Participatiewet worden personen verstaan die (gedeeltelijk) werk naar arbeidsvermogen kunnen uitvoeren.
- 8 Onder loonkosten worden verstaan de brutoloonkosten, plus de directe werkgeverslasten (= 40% algemene lasten en 8% vakantiegeld).
- 9 Onder een reguliere arbeidsplaats wordt verstaan iemand die bij een werkgever, anders dan een baan binnen een re-integratieprogramma, werkzaam is tegen betaling van salaris.

- 10 Onder een stage/werkervaringsplaats wordt verstaan iemand die vanuit een (bijstands) uitkeringssituatie zich ontwikkelt richting de arbeidsmarkt door het opdoen van werkervaring en vaardigheden binnen een bepaald vakgebied.
- 11 Onder een participatieplaats wordt verstaan iemand die bij een bedrijf werkritme en werkervaring opdoet. Deze personen zijn nog niet productief en er zijn geen loonkosten aan verbonden. De aan te bieden werkplek is voor maximaal 2 jaar en moet additioneel en boven formatie van aard te zijn.

B: Definities Social Return (SROI)

1. Aanneemsom c.q. inschrijfsom is de som waarvoor is ingeschreven en gegund.
2. Opdrachtsom is aanneemsom/inschrijfsom vermeerderd met overeengekomen meerwerk oftewel gerealiseerde omzet binnen het contract.
3. Percentage is het deel van de aanneemsom/inschrijfsom wat door opdrachtnemer ingezet dient te worden voor de invulling van SROI (maakt dus integraal onderdeel uit van totale aanneem- cq inschrijfsom).

C: *In principe Social Return realiseren binnen de termijn van de opdracht*

1. In principe dient de werkloos-werkzoekende en/of jongere bij/tijdens de uitvoering van deze opdracht te worden ingezet. De concrete invulling dient altijd in overleg en na goedkeuring van de opdrachtgever.

D: *Vaststellen invulling bedrag Bouwblokken*

Voor het bepalen van het Social Return bedrag, dat door de inzet van werkloos-werkzoekenden en/of jongeren wordt gerealiseerd, gelden de volgende uitgangspunten:

1. De inschaling van de werkloos-werkzoekende, W.S.W. gerechtigden geschiedt conform de geldende CAO, bij het bedrijf zelf of – indien de werknemer elders wordt geplaatst - bij de onderaannemer van opdrachtnemer.
2. De werkloos/werkzoekende (WW/WWB/Nugger) telt voor **maximaal 12 maanden** mee als social-return-kandidaat binnen de contractduur van deze aanbesteding; de werkloos/werkzoekende mag voor een periode van **24 maanden meetellen, indien mogelijk binnen de contractperiode**, wanneer er sprake is van het aanbieden van een vast dienstverband na deze periode (wanneer dit niet wordt gerealiseerd zal een de boeteclausule worden toegepast);
3. Voor de inhuur van een SW-geïndiceerde, plaatsing van een werkzoekende >35% WIA/WAO, Wajong-gerechtigde geldt een maximale periode van 24 maanden binnen de contractduur van deze aanbesteding.
4. Voor een BBL'er geldt een maximale periode die gelijk is aan de duur van de opleiding gemaximaliseerd tot de duur van de contractperiode van deze aanbesteding.
5. De stagiair (bv BOL) telt maximaal 12 maanden mee.
6. Voor leerwerkbanen (BBL) dient de opdrachtnemer voor het kwantificeren van zijn voorstel het loon te nemen, dat een jongere zou ontvangen volgens de voor het bedrijf geldende cao

als hij/zij in loondienst is. Opdrachtnemer kan hiervoor de inschaling van een 22-jarige nemen.

7. Voor stages dient de opdrachtnemer rekening te houden met de geldende CAO, voor verantwoording gelden de bedragen die zijn weergegeven in bijgaande bijlage A Stagevergoeding. Deze betaalde vergoeding kan meetellen in de verantwoording Social Return.
8. Voor begeleiding van stagiair (GEEN BBL/BOL) kan de opdrachtnemer maximaal 10 uur per week à € 15,00 per uur verantwoorden i.h.k.v. Social Return voor de duur van de stage c.q. opleidingsperiode. Het betreft hier een tegemoetkoming in de kosten. Resterende kosten komen voor rekening opdrachtnemer.
9. De boete over het niet gerealiseerde deel SROI zal in een door de gemeente nader aan te wijzen fonds worden gestort en ingezet ten behoeve van trajecten gericht op deinschakeling van werkzoekenden naar de arbeidsmarkt.

E: *Aantrekken van kandidaten*

De opdrachtnemer is verantwoordelijk voor de werving van werkloos-werkzoekenden, W.S.W. gerechtigden en/of jongeren voor een leerwerkbaan. Eén van de mogelijkheden die de opdrachtgever de opdrachtnemer biedt in het aantrekken van kandidaten is het ondernemersteam van de Werkplein Baanzicht. Het ondernemersteam spant zich in om de aanlevering van kandidaten te bevorderen en is gedurende de overeenkomst tevens de procesbegeleider.

F: *Werving en selectie door de accountmanager(s) van het ondernemersteam*

1. De accountmanager van het ondernemersteam ondersteunt de opdrachtnemer bij het realiseren van Social Return. Hoe duidelijker de opdrachtnemer in zijn aanbod aangeeft welke mogelijkheden de opdrachtnemer ziet voor Social Return, des te sneller en beter kan de accountmanager van het ondernemersteam c.q. adviseur SROI de opdrachtnemer van dienst zijn
2. Samen met de opdrachtnemer maakt de accountmanager van het ondernemersteam de Social Return vacatures concreet. Hierbij worden de functie, het niveau, de functie-eisen, de periode en het aantal uren in beeld gebracht. Tevens wordt met de opdrachtnemer besproken of het hier om een reguliere vacature gaat met uitzicht op een dienstverband bij de opdrachtnemer of dat het om een leerwerkbaan of stage gaat. De opdrachtnemer en de accountmanager van het ondernemersteam stemmen met elkaar de reactietermijn af waarop de accountmanager terugkoppeling geeft over de kans van slagen voor het invullen van de vacature.
3. De accountmanager van het ondernemersteam schakelt voor de werving van kandidaten in overleg met de opdrachtnemer ook haar/zijn netwerk(projecten)organisaties in. Op deze manier is snel duidelijk of het ondernemersteam of de andere partijen kandidaten kunnen leveren. Mocht dat niet lukken, dan volgt een overleg met de opdrachtnemer om te kijken of de vacatures op een andere manier ingevuld kunnen worden of wordt uitgeweken naar de menukaart.

Bijlage 2: Flyer SOCIAL RETURN



Adobe Acrobat
Document

Bijlage 3: Plan van aanpak invulling Social Return

Plan van aanpak invulling Social Return	In te vullen door opdrachtnemer
Opdrachtgever Gemeente	Assen
Opdrachtnemer	
Telefoonnummer	
E-mail adres	
Naam aanbesteding	
5 of 2% aanneemsom ¹	

Functie en vorm dienstverband (*)	Geplande start werkzaamheden, duur, aantal uur per week

(*) (arbeidsovereenkomst of werk/leerovereenkomst, werkervaring of stage)

¹ Doorhalen wat niet van toepassing is.

Bijlage 4: Spreadsheet monitoring Social Return



Spreadsheet
monitoring SROI DEF

Bijlage 5 Menukaart (afstemming en accordering opdrachtgever verplicht!)

Dienst	Waarde (geld)	Specificaties
Activiteiten waarbij het onderwijs wordt betrokken bij de branche, de sector of het bedrijf. Bijvoorbeeld een gastles over of excursie naar bedrijf, branche of sector.	€ 80,- per uur	3 - 4 uur Exclusief voorbereiding en reistijd. Deze mogen niet worden opgevoerd.
Stage-/werkervaringsplaats (t.b.v. bijvoorbeeld 3D ontwerpen, computer simulaties, maquettebouw, handenarbeid, communicatie, beveiliging etc.) (Geen Bol of BBL!)	€ 15,- per uur (Max 10 uur per week)	Proefplaatsing met behoud van uitkering, afstudeerstage of Practicum (HBO/WO).
Leer- werktraject binnen de sector (met certificering)	€ 600,- per persoon per maand (max 12 maanden)	Begeleiding en scholing door extern bureau.
(Co-)financiering van (Re-integratie) project (bijvoorbeeld in samenwerking met basisscholen, voortgezet en technisch onderwijs)	N.t.b. bedrag per project. <i>In te vullen in kolom K van spreadsheet na akkoord opdrachtgever!</i>	Vaststelling bijdrage na overleg met opdrachtgever (loonwaardebepaling kan van toepassing zijn op dit menu)
MVO-activiteit	€ 80,- per besteed uur	2 - 3 uur Exclusief voorbereiding en reistijd. Deze mogen niet worden opgevoerd.