



ZEEUWS BELEIDSKADER SOCIAL RETURN

17-05-2019

Totstandkoming Zeeuws beleidskader

Inleiding

De 13 Zeeuwse gemeenten, het waterschap en de provincie hebben het voornemen om meer regionaal samen te werken bij Social Return. In het portefeuillehoudersoverleg Sociale Zaken d.d. 26 februari 2019 is aangegeven dat er draagvlak is voor Zeeuws Social Return-beleid en voor een subregionale uitvoering van Social Return. Een Zeeuws Social Return beleidskader dient uitgewerkt te worden, dat draagvlak heeft bij de Zeeuwse gemeenten, provincie en waterschap, binnen de context van de subregionale uitvoering van Social Return.

Proces

InterPactum is gevraagd om met inbreng van alle betrokken Zeeuwse organisaties een Zeeuws beleidskader Social Return te ontwikkelen. Voor de uitwerking van een Zeeuws beleidskader zijn er twee bijeenkomsten georganiseerd met vertegenwoordigers van de 15 Zeeuwse overheden.

Bij de eerste bijeenkomst op 15 april 2019 is een beleidskader uit de adviesnotitie 'Zeeuwse regionale samenwerking' van InterPactum uit 2018 als uitgangspunt genomen. Een afvaardiging van de drie subregio's was hierbij aanwezig en heeft input geleverd voor het beleidskader en gereageerd op de adviesnotitie. Vertegenwoordigers die niet aanwezig konden zijn, hebben telefonisch en per mail input geleverd voor het beleidskader.

Op basis van deze input is vervolgens de adviesnotitie aangescherpt. Op 9 mei 2019 is er een tweede bijeenkomst geweest waarin veel draagvlak was voor het beleidskader en de laatste wijzigingen zijn aangebracht. Het Zeeuwse beleidskader is tenslotte nog eenmaal schriftelijk aangeboden aan vertegenwoordigers van de Zeeuwse organisaties voor controle en aanvulling. Op deze wijze is het Zeeuwse beleidskader Social Return ontwikkeld met inbreng en draagvlak van vertegenwoordigers van de Zeeuwse organisaties.

Uitwerking

In het onderliggende beleidskader zijn een aantal duidelijke keuzes gemaakt. Er is bijvoorbeeld unaniem gekozen voor de bouwblokkenmethode (een overzichtelijk keuzemenu met fictieve waarden voor Social Return invullingen), stimulering van sociaal en inclusief ondernemerschap en ruimte voor maatwerk. Dit Zeeuwse beleidskader straalt uniformiteit uit, maar laat de Zeeuwse organisaties voldoende ruimte voor het leveren van het noodzakelijke maatwerk bij de toepassing van Social Return.

2019 Zeeuws beleidskader Social Return

Wat is Social Return?

Social Return of SROI (Social Return On Investment) bij aanbestedingen is primair bedoeld om personen met een afstand tot de arbeidsmarkt meer kansen te geven op werk of ontwikkelingsmogelijkheden. Overheden zoals gemeenten, provincies en waterschappen vragen bij overheidsopdrachten (inkopen en aanbestedingen) aan hun opdrachtnemer/opdrachtnemers om deze personen een (ontwikkel-)kans of werkplek te geven binnen hun eigen organisatie zolang zij een overheidsopdracht uitvoeren. Social Return wordt meestal opgenomen in de vorm van een contracteis en is dan niet vrijblijvend. Anders gezegd: de opdrachtgever verplicht de opdrachtnemer contractueel om een bepaald deel van de aanneem/opdrachtsom te besteden aan de inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt binnen de opdracht.

Doelstellingen en doelgroepen Social Return

De doelstellingen van Social Return zijn:

- Het creëren van ontwikkelkansen en werkplekken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zodat ook zij kunnen participeren en uitkeringslasten worden verminderd.
- Het bevorderen en stimuleren van inclusief ondernemerschap, waarin medewerkers met verschillende achtergronden, beperkingen en kwaliteiten, werken.
- Het bevorderen van en invulling geven aan een duurzame win-win samenwerking tussen overheden en werkgevers op gebied van arbeids-, maatschappelijke en scholingsvraagstukken.

De doelgroep van Social Return bestaat uit mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt, bij voorkeur uit Zeeland¹:

- Personen met een uitkering van de gemeente op grond van de Participatiewet (PW), IOAW of IOAZ.
- Personen met een uitkering van het UWV op grond van de WAO, WIA, WAZ of Wajong.
- Personen met een WSW-dienstverband of –indicatie.
- Personen met een WW-uitkering.
- Personen die vallen onder de banenafpraak en/of geregistreerd staan in het doelgroepenregister.
- Personen die een leerwerkovereenkomst (BBL) of een stage-overeenkomst (BOL) hebben die opleidt tot niveau 1 en/of tot niveau 2.
- Leerlingen van het voortgezet speciaal onderwijs (VSO) en praktijkonderwijs (PRO) die een stage-overeenkomst hebben met een werkgever voor een arbeidstoeleidingsstage.
- Werkloze niet uitkeringsgerechtigden (NUG).
- Inburgeraars.
- Personen met een taalachterstand.

Uitgangspunten en toepassing Social Return

De Zeeuwse gemeenten, provincie en waterschap hanteren de volgende uitgangspunten bij de toepassing van Social Return:

- **Maatwerk.** Maatwerk bij de vorm van Social Return is van belang om te komen tot een realistische en proportionele toepassing. Daarnaast biedt maatwerk bij de invulling van Social Return de opdrachtnemer brede invullingsmogelijkheden, zodat deze optimaal kan aansluiten bij diens bedrijfsvoering.
- **Duurzaamheid.** Duurzame plaatsingen hebben de voorkeur en verdringing is ongewenst. Invullingen die bijdragen aan de ontwikkeling en het opleidingsniveau van de Social Return

¹ Bij toepassing van Social Return bij aanbestedingen is het niet mogelijk om de invulling van Social Return uit de genoemde doelgroepen alleen voor te behouden aan mensen uit Zeeland. Op basis van de EU-afspraken is een opdrachtnemer vrij om ook doelgroepen uit andere delen van Nederland (of de EU) in te zetten voor Social Return.

doelgroep waarmee de werkkansen en arbeidsmarktpositie wordt vergroot zijn, naast werkplekken, ook waardevol.

- **Stimuleren sociaal en inclusief ondernemerschap.** Door sociaal en inclusief ondernemerschap te waarderen voor de invulling van Social Return wordt er een impuls gegeven aan sociaal inkopen en wordt de afzetmarkt van sociale ondernemingen vergroot.
- **Opdrachtnemer centraal.** De opdrachtnemer staat centraal bij de invulling van Social Return afspraken voor (verschillende) Zeeuwse opdrachtgevers. De opdrachtnemer heeft in Zeeland te maken met uniforme regels met betrekking tot de invulling en verantwoording van Social Return waardoor administratieve lasten zoveel mogelijk beperkt worden.
- **Dialoog.** Dialoog met de opdrachtnemer is een belangrijke succesfactor voor het realiseren van een optimale invulling van Social Return voor alle betrokkenen. Waar mogelijk zullen ook sectorale opleidings- en werkprojecten met Social Return opdrachtnemers en andere werkgevers ontwikkeld en uitgevoerd worden.
- **Ontzorgen.** Ofschoon de opdrachtnemer verantwoordelijk blijft voor de invulling en realisatie van Social Return afspraken is er (desgewenst) ondersteuning bij het werven, selecteren, matchen, voorbereiden en begeleiden van Social Return-kandidaten door de subregionale WSP's en het UWV in Zeeland.
- **Monitoring.** Bij Social Return worden meetbare contractuele afspraken gemaakt met de opdrachtnemer. Bij het niet (voldoende) realiseren van de Social Return afspraken is het mogelijk een boete op te leggen aan de opdrachtnemer.

Voor de toepassing van Social Return geldt het volgende kader:

- **Toepassen tenzij.** De toepassing van Social Return vindt in principe plaats bij alle aanbestedingen van Werken, Diensten en Leveringen van Zeeuwse gemeenten, provincie en waterschap boven de EU-drempel voor Diensten en Leveringen (€221.000)².
- **Toepassen mits.** Bij aanbestedingen van Werken, Diensten en Leveringen van Zeeuwse gemeenten, provincie en waterschap onder de EU-drempel voor Diensten en Leveringen (€221.000) dient er in elk geval een toets plaats te vinden of de toepassing van Social Return mogelijk is.
- **Vormen.** De vorm van Social Return is maatwerk. Er wordt gekeken op basis van welke vorm de beste resultaten mogelijk zijn en welke vorm realistisch (proportioneel) en uitvoerbaar is voor de opdrachtnemer. Afhankelijk van de aanbesteding zijn de volgende vormen van Social Return mogelijk:
 - Als **uitvoeringsvoorwaarde**. Een percentage van de opdrachtsom dient de opdrachtnemer in te zetten voor Social Return. Het percentage is hoger naarmate de opdracht zich goed leent voor Social Return en lager naarmate de opdracht zich minder of slecht leent voor Social Return. Een opdracht van kleine omvang, met weinig loonarbeid, van korte duur (< 6 maanden), weinig werk- of scholingskansen voor Social Return doelgroepen krijgt een laag percentage (1-4%). Een opdracht met een grote omvang, veel loonarbeid, lange duur, veel werk- of scholingskansen voor Social Return doelgroepen krijgt een hoog percentage (5% of meer).
 - Als **gunningscriterium**. Soms is het wenselijk om opdrachtnemers te vragen om te komen met een Social Return ambitie en plan van aanpak, waarmee ze punten kunnen krijgen om de aanbesteding te winnen. Het hanteren van Social Return als gunningscriterium is goed toe te passen bij opdrachten waar de markt ervaring heeft met Social Return en uitgedaagd kan worden om tot een optimaal resultaat voor Social Return te komen, maar ook bij opdrachten waar niet helder is wat precies geëist kan worden van de markt.
 - Als **combinatie** van uitvoeringsvoorwaarde en gunningscriterium. Een (lager) percentage als uitvoeringsvoorwaarde kan als ondergrens prima gecombineerd worden met Social Return

² €221.000 is momenteel de Europese drempel voor aanbestedingen van Diensten en Leveringen bij decentrale overheden. Zodra deze wijzigt, wijzigt ook de drempel voor Social Return.

- als gunningsvoorwaarde om opdrachtnemers uit te dagen zelf met een Social Return ambitie en plan te komen.
- Als **voorbehoud of voorkeur** voor sociale ondernemingen of sociale werkvoorziening. Dit is van toepassing bij aanbestedingen die zich goed lenen voor uitvoering door sociale ondernemingen (bestaande uit > 30% werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt) of sociale werkvoorziening.
 - **Invulling.** De invulling van Social Return door de opdrachtnemer bestaat uit meerdere keuzemogelijkheden ten behoeve van de Social Return doelgroep, zodat deze optimaal kan aansluiten bij de bedrijfsvoering van de opdrachtnemer:
 - **Werkplekken** bij de opdrachtnemer, al dan niet via een detachering of dienstverband.
 - **Leerwerkplekken of stages** bij de opdrachtnemer.
 - **Bijdragen voor scholing en opleiding** door de opdrachtnemer.
 - **Inkoop van diensten of producten bij de Sociale Werkvoorzieningen** door de opdrachtnemer, waarmee werkgelegenheid voor Social Return doelgroepen wordt gerealiseerd.
 - **Andere bijdragen** die de arbeids- en ontwikkelkansen van de Social Return doelgroep versterken.
 - **Belonen van sociale werkgevers** die meer dan gemiddeld medewerkers in dienst hebben met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit is van toepassing op bedrijven met een PSO³ trede 1, 2, of 3.
 - **Bouwblokken.** Het bieden van onderstaand keuzemenu via het zogenaamde Bouwblokkenmodel geeft een helder overzicht van de keuzemogelijkheden voor de invulling van Social Return aan de opdrachtnemer en geeft minder administratieve lasten bij de verantwoording. De waarden in het bouwblokkenmodel zijn fictief en kennen een waarde toe die hoger is naar mate de afstand tot de arbeidsmarkt groter is. Het bouwblokkenmodel biedt daarnaast de mogelijkheid voor publieke overheden om de Social Return inzet gedifferentieerd naar doelgroepen en mate van afstand tot de arbeidsmarkt en mate van besparing op uitkeringslasten verschillend te waarderen.

De bouwblokken worden om de twee jaar geactualiseerd en bekeken in het licht van de huidige arbeidsmarkt en de behoeftes van de opdrachtgevers.

³ PSO: Prestatieladder Socialer Ondernemen, zie www.pso-nederland.nl

Doelgroep	Jaartarief ⁴ t.b.v. invulling Social Return verplichting (op basis van fulltime dienstverband)	Jaartarief omgerekend naar uurtarief ⁵ (jaartarief/1.463 uur (JUS-norm ²))	Personen uit de doelgroep die bij de opdrachtnemer tewerkgesteld zijn mogen meetellen gedurende een periode van
WW (> 6 maanden)	€ 30.000,-	€ 20,51	1 jaar
WW (< 6 maanden)	€ 20.000,-	€ 13,67	1 jaar
Participatiewet	€ 35.000,-	€ 23,92	2 jaar
Banenafspraak en/of geregistreerd in het doelgroepenregister	€ 35.000,-	€ 23,92	Altijd
WIA/WAO/WAZ	€ 35.000,-	€ 23,92	Altijd
Wajong	€ 35.000,-	€ 23,92	Altijd
WSW ⁶	€ 35.000,-	€ 23,92	Altijd
NUG (Niet Uitkeringsgerechtigde)	€ 10.000,-	€ 6,84	2 jaar
Stages:			
Leerling BBL niveau 1 & 2	€ 20.000,-	€ 13,67	Opleidingsperiode
Leerling BOL niveau 1 & 2	€ 5.000,-	€ 3,42	Opleidingsperiode
Leerling VSO / Praktijkonderwijs	€ 5.000,-	€ 3,42	Opleidingsperiode
Optie:			
50-plussers	€ 5.000,- extra		Eenmalig
Inburgeraars	€ 5.000,- extra		Eenmalig
Sociale inkoop en creatieve inzet			
Sociale inkoop	Betaalde rekeningen aan een SW-bedrijf of een sociaal ondernemer ⁷		Eenmalig
Creatief Social Return project	Waardebepaling door opdrachtgever		Eenmalig
Overige Social Return bijdragen	€ 500,- (per dagdeel)		Eenmalig
PSO-ladder: trede 1	10% korting van de SR-verplichting		Eenmalig

Doelgroep	Jaartarief ⁴ t.b.v. invulling Social Return verplichting (op basis van fulltime dienstverband)	Jaartarief omgerekend naar uurtarief ⁵ (jaartarief/1.463 uur (JUS-norm ²))	Personen uit de doelgroep die bij de opdrachtnemer tewerkgesteld zijn mogen meetellen gedurende een periode van
PSO-ladder: trede 2	25% korting van de SR-verplichting		Eenmalig
PSO-ladder: trede 3 ³	50% korting van de SR-verplichting		Eenmalig

⁴ Tarieven zijn 'all-inclusive' tarieven dus ook inclusief begeleidingskosten en werkgeverslasten.

⁵ Jaar Uren Systematiek.

⁶ In geval van detachering via een Sociale Werkvoorziening wordt de volledige inleenvergoeding meegeteld.

⁷ Zie Sociale ondernemingen.

Toelichting

Sociale ondernemingen

Een sociaal ondernemer zet de winst van zijn bedrijf om in maatschappelijke waarde. Door producten of diensten in te kopen bij sociale ondernemingen krijgen zij meer omzet. Daarmee kunnen zij meer werk(ervarings)plekken bieden aan mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Voorwaarde is wel dat er duidelijk moet worden afgesproken wanneer er (objectief) sprake is van een dergelijke sociale onderneming. Sociale inkoop wordt beloond indien zij voldoet aan de eisen zoals gesteld in [artikel 2.82](#) in de Aanbestedingswet. Dit betekent onder andere dat tenminste 30% van de werknemers in het bedrijf een afstand tot de arbeidsmarkt heeft.

Er kan op twee manieren aangetoond worden dat de onderneming voldoet aan de eisen:

1. Overleggen van een accountantsverklaring waarin de accountant verklaart dat de onderneming voldoet aan de eisen in artikel 2.82, en dat het voor gemeenten mogelijk is om in het kader van dit artikel aanbestedingen aan de onderneming voor te behouden.
2. Overleggen van een [PSO 30+ certificaat](#). Hiermee wordt aangetoond te voldoen aan de criteria van artikel 2.82.

Creatief Social Return-project

Het doel is om bij de bedrijfsvoering passende activiteiten op de opdracht te realiseren als invulling van Social Return. De bijdrage moet werkzoekenden en schoolverlaters helpen om uiteindelijk een duurzame plek op de arbeidsmarkt te vinden. Hierbij kan gedacht worden aan het bieden van werkervaringsplaatsen, het verzorgen van opleidingen, trainingen en workshops, maar ook projecten gericht op bijvoorbeeld personen met een taalachterstand. Goedkeuring en waardering van deze inzet ligt bij de opdrachtgever en is maatwerk.

Het bouwblok “Overige Social Return bijdragen” heeft betrekking op soortgelijke inzet, waarin de personele inzet van de werkgever (bv. als docent ICT voor mensen uit de Participatiewet) is gewaardeerd.

Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO)

Een bedrijf dat bovengemiddeld sociaal onderneemt kan een PSO-certificaat (Prestatieladder Socialer Ondernemen) verkrijgen. Bedrijven die (o.a.) een bovengemiddeld percentage medewerkers met afstand tot de arbeidsmarkt in dienst hebben kunnen een PSO-trede verkrijgen. De PSO is ontwikkeld door TNO, wordt beheerd door een stichting en brengt hiervoor kosten in rekening voor de ondernemer. Door het overleggen van een geldig PSO-Certificaat op een bepaalde trede is bij de Social Return invulling een korting mogelijk van de Social Return-verplichting die wordt gesteld bij de aanbesteding. Landelijk gebruiken verschillende gemeenten en regio's de PSO bij Social Return. Er zijn inmiddels meer dan 1000 PSO gecertificeerde bedrijven.