

HANDBOEK SOCIAL RETURN



Inhoudsopgave

1. Inleiding
 - 1.1 *Aanleiding*
 - 1.2 *Doelgroep*
 - 1.3 *Doelstelling*
2. Structuur
 - 2.1 *Coördinatie van Social Return*
 - 2.2 *Taak- en rolverdeling*
 - 2.3 *Privacy*
3. Inkoop- en aanbestedingen
 - 3.1 *Beleid*
 - 3.2 *Percentage en aanbestedingsgrens*
 - 3.3 *Proces*



1. Inleiding

Social Return is een aanpak om meer werkgelegenheid te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het principe is dat opdrachtnemers naast het uitvoeren van een reguliere opdracht, iets terugdoen voor de gemeente op maatschappelijk of sociaal vlak. Zo levert een project naast reguliere winst voor de opdrachtnemer, ook sociale winst op voor de samenleving. Het is daarmee een onderdeel van maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO). Een gemeente kan bij het verstrekken van opdrachten, de opdrachtnemer stimuleren of verplichten om kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt te betrekken bij de uitvoering. Het toepassen van Social Return kan op verschillende manieren, hier is geen generiek landelijk beleid voor.

Dit (dynamische) Handboek Social Return wordt gebruikt als spoorboekje voor wie zich bezighoudt met Social Return of hier zijdelings mee te maken heeft. Het handboek geeft inzicht in de manier waarop we de praktische organisatie van Social Return vormgeven. Alle werkafspraken, processen en achtergrondinformatie zijn hierin opgenomen. Dit document heeft als doel om continuïteit en helderheid te bieden in het Social Return-beleid.

1.1 Aanleiding

Voor de arbeidsmarktregio Midden-Holland is besloten om bij Social Return een regionale aanpak toe te passen, zodat inkopers en werkgevers/opdrachtnemers in een vroegtijdig stadium schakelen met de coördinator Social Return om tot een goede invulling te komen. Maatwerk en partnerschap staan hierbij centraal. De gemeenten Gouda, Waddinxveen, Bodegraven-Reeuwijk en Krimpenerwaard vormen samen de arbeidsmarktregio Midden-Holland. De gemeenten werken veel samen op het gebied van sociaal maatschappelijke thema's en wilden regelgeving waar mogelijk op elkaar afstemmen. Zo ook voor Social Return. In alle gemeenten is inmiddels een eenduidig beleid voor Social Return van toepassing. De gemeente Krimpenerwaard haakt aan op het regionale beleid Social Return Midden-Holland (collegebesluit van 11 juli 2023). De uitvoering van Social Return voor de gemeente Krimpenerwaard valt thans onder de verantwoording van het WerkgeversServicepunt Midden-Holland (WSP), waar een Social Return-loket is ingericht.

1.2 Doelgroep

De doelgroepen die tot Social Return behoren zijn personen met een afstand tot de arbeidsmarkt uit de volgende categorieën:

- Participatiewet, Wet Inkomensvoorziening Oudere en gedeeltelijk Arbeidsongeschikte Werkloze werknemers (IOAW) en Inkomensvoorziening zelfstandigen (IOAZ);
- WW-ers die één jaar of langer een WW-uitkering ontvangen;
- Arbeidsbeperkten opgenomen in het doelgroepenregister van het UWV, voor zover niet al vallend onder de Participatiewet;
- WSW Sociale werkvoorziening (detachering);
- BBL-stagiaires;
- Niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers).

1.3 Doelstelling

Eenduidige, regionale spelregels voor Social Return scheppen helderheid voor (regionale) werkgevers/opdrachtnemers en het grotere volume zorgt voor meer duurzame kansen voor het regionale werkzoekendenbestand.



2. Structuur

2.1 Coördinatie van Social Return

De uitvoering van Social Return vindt plaats bij het WerkgeversServicepunt Midden-Holland (WSP). Binnen het WSP is een loket Social Return ingericht, verantwoordelijk voor de uitvoering en coördinatie. De taken van de regionale coördinator Social Return bestaan uit: advisering, facilitering, monitoring en handhaving. Hij is het aanspreekpunt voor de inkopers en voor opdrachtnemers. Hij wordt al in de voorfase bij de aanbesteding betrokken. De coördinator Social Return schakelt met de overige WSP-adviseurs voor de meeste passende matching tussen opdrachtnemer en werkzoekende.

Rol Inkoop

Social Return in inkoop en aanbestedingen is verankerd in de gemeentelijke organisatie. De ingevoerde structuur voorziet erin, dat opdrachtgevers (zoals projectleiders) van verschillende gemeentelijke teams op maat worden ondersteund bij de toepassing van Social Return op hun opdrachten. Het startpunt is bij team Inkoop, waar de inkoopadviseurs de opdrachtgever informeren. De uitvoering van Social Return is belegd bij de coördinator Social Return. Waar materiedeskundigheid binnen Social Return op sociale aspecten is gewenst, nodigt team Inkoop de coördinator Social Return uit om te adviseren. In praktische zin kan dat bijvoorbeeld vertaald worden naar een intern driegesprek tussen opdrachtgever, inkoopadviseur en coördinator Social Return.

2.2 Taak- en rolverdeling

Wat doet de opdrachtgever (bijv. projectleider)?

- Aanmelden aanbesteding bij team Inkoop
- De opdrachtgever (projectleider) gaat in vooroverleg met de coördinator Social Return over het opstellen van een Social Return-percentage en het kijken naar de haalbaarheid bij het toepassen van Social Return
- Opnemen van Social Return-percentages in aanbestedingsleidraad en contract; model bestekteksten voor Social Return zijn hiertoe beschikbaar op KIS (Beleid en projecten>Inkoop- en aanbestedingsbeleid)
- Bij signalering van twijfel over mate van invulling: opdrachtnemer houden aan afspraken/zo nodig handhaven met boeteclausule. Hiervoor dient vooraf overleg plaats te vinden met de coördinator Social Return en Inkoop.

Wat doet de opdrachtnemer?

- Verzorgen van daadwerkelijke invulling van de Social Return-verplichting
- Organiseren van begeleiding/opleiding en nazorg (vrije keuze)
- Verantwoorden van gerealiseerde Social Return-waarde via WIZZR (online registratie- en monitoringssysteem)

Welke taken heeft team Inkoop?

- Adviseren van opdrachtgever over Social Return-bepalingen in aanbestedingsleidraad omtrent jurisdictie en juridisch haalbaarheid van bepaling. Indien nodig wordt de coördinator Social Return betrokken bij de voorverkenning.
 - Beantwoorden van vragen van opdrachtnemers binnen aanbestedingsprocedure
 - Doormelden van Social Return-gegevens na publicatie aanbestedingen via socialreturn@wspmiddenholland.nl
 - Doormelden van Social Return-gegevens na definitieve gunning via socialreturn@wspmiddenholland.nl.
- Toelichting: Team Inkoop heeft een adviserende rol bij de door hun begeleide aanbestedingen, inclusief de SR-bepalingen in de aanbestedingsleidraad. Waar materiedeskundigheid binnen SR op sociale aspecten is gewenst, nodigt team Inkoop de coördinator Social Return uit om te adviseren. In praktische zin kan dat bijvoorbeeld vertaald worden naar een intern driegesprek tussen opdrachtgever (projectleider), inkoopadviseur en coördinator Social Return.

Welke taken heeft het Social Return-loket van het WerkgeversServicepunt Midden-Holland (WSP)

- Bespreken met team Inkoop over Social Return-bepalingen in aanbestedingsleidraad
- Uitwerken van Social Return-paragraaf in specifieke afspraken over Social Return-invulling
- Facilitering bij realiseren invulling vacatures met inzet van de doelgroep SR
- Informeren van opdrachtgever (projectleider) over voortgang (financiële) invulling Social Return



- Signaleren van eventuele achterblijvende invulling van Social Return aan opdrachtgever (projectleider)
- Bevorderen dat opdrachtnemers na afloop van Social Return hun vacatures blijven uitzetten bij het WerkgeversServicepunt Midden-Holland (WSP)
- Opstellen van het jaarplan, tussentijds rapportages en het Jaarverslag Social Return
- Leveren van managementinformatie over voortgang (financiële) invulling Social Return

2.3 Privacy

Verwerking persoonsgegevens Social Return

Op 25 mei 2018 trad de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) in werking ter vervanging van de Wet bescherming Persoonsgegevens (WBP). Deze ontwikkeling gaf aanleiding voor gemeenten om hun gegevensverwerking opnieuw in kaart te brengen en ervoor te zorgen dat de privacy van inwoners binnen de gemeentelijke procedures is geborgd conform de AVG.

De gemeente vraagt opdrachtnemers met een contractuele Social Return-verplichting aan te tonen, wat hun inzet voor Social Return is geweest (gekwantificeerd in euro's) en dat de door hen ingezette werknemers in het kader van Social Return daadwerkelijk behoren tot de door de gemeente aangewezen doelgroep.

Opdrachtnemers leveren gegevens aan waarmee ze de invulling van de Social Return-verplichting kunnen verantwoorden. Voor deze verwerking van persoonsgegevens is een grondslag nodig als bedoeld in artikel 6 AVG. Het gaat om de volgende gegevens van de werknemer:

- NAW-gegevens
- Geboortedatum
- Bewijs van uitkering/doelgroepenverklaring (P-wet/Bbz, Wajong/WW/WIA/WGA, WSW)
- Loonstrook (salarisspecificatie) en/of arbeidsovereenkomst/stageovereenkomst

De NAW-gegevens en geboortedatum zijn noodzakelijk om te kunnen vaststellen, dat het om een uniek persoon gaat (waarmee tevens wordt voorkomen dat een persoon meerdere keren wordt opgevoerd). Het bewijs van een uitkering/doelgroepenverklaring is om vast te stellen, dat betrokkene tot de doelgroep behoort. Het komt in de praktijk voor dat kandidaten worden voorgesteld die niet behoren tot de doelgroep Social Return (en geen afstand hebben tot de arbeidsmarkt). Gegevens met betrekking tot de arbeidsovereenkomst en loonstrook zijn om vast te stellen welk bedrag aan betrokkene is/wordt betaald en wanneer betrokkene in dienst is getreden. Deze informatie is nodig om vast te stellen welk bedrag van de SR-verplichting is of wordt ingevuld en of betrokkene ten tijde van de aanstelling ook tot de doelgroep behoorde.

Grondslag gegevensverwerking werkgever

Tussen de werkgever en de werknemer (kandidaat) is een arbeidsovereenkomst gesloten. Deze overeenkomst biedt grondslag voor het verwerken van persoonsgegevens van de werknemer door de werkgever en voor zover noodzakelijk voor het uitvoeren zijn van werkgeverstaken. Echter het afleggen van verantwoording in het kader van contractuele verplichting tussen werkgever (als opdrachtnemer) en de gemeente (als opdrachtgever) is niet te beschouwen als uitvoering van een werkgeverstaak. Hiervoor ziet de gemeente voor de verstrekking van deze gegevens grondslag in het volgende artikel:

“De verwerking is noodzakelijk voor de behartiging van de gerechtvaardigde belangen van de verwerkingsverantwoordelijke of van een derde, behalve wanneer de belangen of de grondrechten en de fundamentele vrijheden van de betrokkene die tot bescherming van persoonsgegevens nopen, zwaarder wegen dan die belangen, met name wanneer de betrokkene een kind is (artikel 6, eerste lid sub f AVG)”.

De werkgever heeft als verantwoordelijke een gerechtvaardigd belang bij het verstrekken van de gevraagde gegevens aan een gemeente, voor het voldoen aan de contractuele verantwoordingsplicht Social Return tegenover de gemeente. De reden dat hij de betreffende werknemer in dienst heeft genomen, is in het kader van Social Return. Om aan zijn verantwoordingsplicht tegenover de gemeente te kunnen voldoen, dient hij de gemeente te voorzien van bewijsstukken waaruit blijkt dat een kandidaat tot de doelgroep Social Return behoort en dat hij aan deze persoon daadwerkelijk loon heeft betaald, gedurende een bepaalde tijd. Daarnaast heeft de werknemer er baat bij dat hij een kans krijgt op de arbeidsmarkt. Het is in zijn of haar belang dat Social Return daadwerkelijk toekomst geeft aan werkzoekenden of mensen met een kwetsbare arbeidspositie. Uit het verleden is gebleken dat opdrachtnemers regelmatig kandidaten opvoeren die niet vallen onder Social Return-doelgroep.



Grondslag gegevensverwerking gemeenten

Om te kunnen controleren of een werkgever aan zijn Social Return-verplichting heeft voldaan, raadpleegt de gemeente de door werkgever verstrekte persoonsgegevens van de werknemer (NAW, doelgroepenverklaring, arbeids- of stageovereenkomst en betaald loon-/stagevergoeding). Dit is aan te merken als het verwerken van persoonsgegevens. Hiervoor heeft de gemeente een grondslag als bedoeld in artikel 6 AVG nodig. Tussen opdrachtnemer (werkgever) en opdrachtgever (gemeente) geldt een overeenkomst van opdracht. De gemeente baseert de gegevensverwerking op dezelfde grondslag als die van toepassing is op de werkgever:

“De verwerking is noodzakelijk voor de behartiging van de gerechtvaardigde belangen van de verwerkingsverantwoordelijke of van een derde, behalve wanneer de belangen of de grondrechten en de fundamentele vrijheden van de betrokkene die tot bescherming van persoonsgegevens nopen, zwaarder wegen dan die belangen, met name wanneer de betrokkene een kind is (artikel 6, eerste lid sub f AVG)”.

De gemeente heeft in het kader van de aanbesteding als opdrachtgever een gerechtvaardigd belang om te controleren of opdrachtnemer zich aan de contractueel overeengekomen Social Return-verplichting houdt. Om deze controle te kunnen uitvoeren, dient de gemeente te beschikken over een doelgroepenverklaring van de opgevoerde kandidaten en een bewijsstuk dat en hoeveel loon aan deze kandidaten is betaald. Deze bewijsstukken worden door de opdrachtnemer, in zijn hoedanigheid van verantwoordelijke, aan de gemeente verstrekt. De gemeente is in dit geval aan te merken als een derde aan wie de gegevens worden verstrekt. Omdat de gemeente in het kader van Social Return optreedt als opdrachtgever in een privaatrechtelijke relatie met de opdrachtnemer en niet als uitvoerder van een publieke taak, is de uitsluitingsgrondslag, zoals de AVG die stelt hier niet van toepassing. De uitsluitingsgrond bepaalt dat een gerechtvaardigd belang niet van toepassing is voor de uitvoering van een publieke taak. Gegevens worden hier echter verwerkt in het kader van de aanbestedingsverplichting en de afspraak om te controleren of wordt voldaan aan een contractuele verplichting.

Noodzakelijkheid

Naast de verplichte grondslag dient voor het rechtmatig verwerken van persoonsgegevens ook vast te staan dat het gebruik van de persoonsgegevens noodzakelijk is. Daarom moet er beargumenteerd kunnen worden, dat het voor het afleggen van verantwoording aan de gemeente noodzakelijk is dat de werkgever persoonsgegevens van de werknemer aan de gemeente verstrekt (en niet alleen kan worden volstaan met een door de werkgever afgegeven accountantsverklaring). De gemeente is van mening dat de gegevensverwerking noodzakelijk is. In het verleden is gebleken, dat kandidaten soms gelijktijdig op verschillende projecten van verschillende gemeenten worden aangemeld als zijnde Social Return (wat niet de bedoeling is). Met enkel een accountantsverklaring kan dit niet voldoende geborgd worden, omdat een accountant op projectbasis een verklaring zal afgeven, terwijl dit met de registratie van het door de gemeente registratiesysteem wel kan. Deze is namelijk zo ingericht dat een kandidaat maar éénmaal kan worden opgevoerd op een project.

Bovendien worden alleen de gegevens verwerkt die noodzakelijk zijn om te toetsen of opdrachtnemer zijn contractuele verplichting nakomt en er is geen sprake van het verwerken van bijzondere gegevens. Tenslotte heeft de gemeente voldoende beveiligingsmaatregelen getroffen om persoonsgegevens te beschermen in het registratiesysteem conform de AVG, en vraagt de gemeente in het kader van Social Return alleen persoonsgegevens op die strikt noodzakelijk zijn.

Registratie

De gemeente maakt voor de invulling en realisatie van alle Social Return-afspraken gebruik van WIZZR, het online contractmanagementsysteem voor Social Return. WIZZR registreert, monitort en rapporteert de resultaten. De opdrachtnemer is verantwoordelijk voor het nakomen van alle overeengekomen Social Return-verplichtingen en deze vast te leggen in WIZZR. De opdrachtnemer krijgt daarvoor een persoonlijke inlog.



3. Inkoop- en aanbestedingen

3.1 Beleid

De toepassing van Social Return is gebaseerd op het Inkoop- en aanbestedingsbeleid, zoals vastgesteld door het college op 14 juli 2020:

“De gemeente Krimpenerwaard hecht waarde aan maatschappelijk verantwoord ondernemen. In dat kader wordt SROI onderdeel van het inkoopbeleid en wordt door de gemeente een social return verplichting aan de opdrachtnemer opgelegd met als doel een economisch en sociaal gezondere regio te krijgen en te behouden. Social return heeft als doel de arbeidsparticipatie van kwetsbare personen te vergroten en het biedt hen de mogelijkheid om betaalde werkervaring op te doen. Als gemeente is het de kans om bovenop de bestaande participatie en re-integratietaakstelling extra uitstroom te realiseren. Als werkgever is het de kans om maatschappelijk verantwoord te ondernemen.” (Inkoop- en aanbestedingsbeleid 2020, gemeente Krimpenerwaard)

3.2 Percentage en aanbestedingsgrens

Social Return	Beleid tot juli 2023	Beleid (geactualiseerd op basis van het regionale beleid SROI Midden-Holland)
Toepassing social return	bij diensten, werken en leveringen	bij diensten en werken; bij leveringen wordt SROI niet standaard toegepast. Dit omdat leveringen vaak een lage arbeidscomponent kennen.
Drempelwaarde	drempelwaarde van € 200.000,--	drempelwaarde diensten: > € 150.000,-- drempelwaarde Werken: > € 300.000,--
Percentages	1-5%	minimaal 5% bij diensten en minimaal 2% bij werken; maatwerk is mogelijk.

Bij opdrachten voor werken met een waarde > € 300.000,- en bij opdrachten voor diensten met een waarde > € 150.000,- is de ondernemer verplicht om een deel van de aanneemsom voor Social Return in te zetten. Rekening houdend met het wettelijk verankerd proportionaliteitsbeginsel zal het feitelijk te hanteren percentage Social Return per aanbesteding op maat worden vastgesteld. Social Return kan ook op aanbestedingen met lagere contractwaarden worden toegepast als de werkzaamheden van de opdracht bij uitstek geschikt zijn voor de doelgroep van Social Return.

3.3 Proces

Inventarisatie aanbestedingen

Een inventarisatie van de aanbestedingen is er momenteel niet. Vanuit team Inkoop zal in het 4^e kwartaal van 2023 gekeken worden op welke wijze inzicht in (toekomstige) aanbestedingen te verkrijgen is.

Vorbereidingsfase

In de voorbereidingsfase van de aanbesteding zoekt team Inkoop en/of de projectleider contact met de coördinator Social Return, zodat de omschrijvingen en de voorwaarden goed in de aanbestedingsdocumenten kunnen worden opgenomen. Ook is het van belang te beoordelen of de geëiste Social Return-percentages redelijk zijn voor de opdracht.

Daarnaast wordt in de voorbereidingsfase getoetst of de hoeveelheid kandidaten kan worden aangedragen als de opdrachtnemer hierom vraagt; dit in verband met de inspanningsverplichting van de opdrachtnemer. Het Social Return-percentage wordt opgenomen in het aanbestedingsdocument (maatwerk). Aanbestedingsregels schrijven voor dat na publicatie van de aanbesteding geen onderhandelingen c.q. wijzigingen van de opdracht of opdrachtvoorwaarden meer mogelijk zijn. De opdrachtwaarde en de daaruit voortvloeiende Social Return-waarde worden vastgelegd in het systeem WIZZR. Opdrachtnemer krijgt daarvoor een persoonlijke inlog.

Realisatiefase

Na definitieve gunning dient de opdrachtnemer binnen vijf werkdagen contact op te nemen met de opdrachtgever via socialreturn@wspmiddenholland.nl. In samenspraak met de coördinator Social Return stelt de opdrachtnemer een plan van aanpak op over de manier waarop de opdrachtnemer de verplichting invult. De opdrachtnemer is verantwoordelijk voor het tijdig werven en selecteren van geschikte kandidaten.



Als de opdrachtnemer werkt met onderaannemers blijft de opdrachtnemer hoofdelijk aansprakelijk voor het realiseren van de Social Return-verplichting. Als het realiseren van de Social Return-verplichting niet volledig mogelijk is binnen het project, is het toegestaan het gecontracteerde Social Return-percentages te realiseren op andere projecten van de opdrachtnemer. Dit moet vooraf worden voorgelegd aan de coördinator Social Return voor goedkeuring.

Opdrachtnemer neemt het initiatief en neemt contact op met de opdrachtgever. Opdrachtnemer geeft invulling aan de Social Return-paragraaf, zoals beschreven in de aanbestedings-documenten. In overleg met de opdrachtnemer wordt de voortgang van de Social Return-verplichting besproken. Daarnaast dient opdrachtnemer de voortgang van de Social Return-verplichting te rapporteren via het systeem WIZZR.

De gemeente maakt voor de invulling en realisatie van alle Social Return-afspraken gebruik van WIZZR, het contractmanagementsysteem voor Social Return. WIZZR registreert, monitort en rapporteert de resultaten. De opdrachtnemer is verantwoordelijk voor het nakomen van alle overeengekomen Social Return-verplichtingen en dient deze vast te leggen in WIZZR.

Handhaving en boete

Het kan voorkomen dat opdrachtnemers vanwege omstandigheden de voorgenomen social-return-invulling niet helemaal uitvoeren. Dit bespreken we dan bij voorkeur met de opdrachtnemer. Het boetebeding in het contract (wordt standaard opgenomen) is een uiterst middel om consequenties te verbinden aan het niet nakomen van de verplichting.

Proces Social Return Midden-Holland

