

Uitvoeringsvoorwaarden Social Return on Investment

Gemeenten arbeidsmarktregio Holland Rijnland

Versie 22 maart 2023



Inhoud

1. Inleiding

- 1.1 Regionale samenwerking binnen arbeidsmarktregio Holland Rijnland (HR) 3
- 1.2 Wat is Social Return on Investment (SRol) 3
- 1.3 Doelstelling en doelgroep Srol. 3

2. Uitvoeringsvoorwaarden Social Return on Investment-Holland Rijnland

- 2.1 Op welke opdrachten is SRol van toepassing 4
- 2.2 Vorm en omvang van de SRol-verplichting 4
- 2.3 Korting op, of ontheffing van de SRol-verplichting 4
- 2.4 Uitvoering en invulling van de SRol-verplichting 5
- 2.5 Tekortkoming door de opdrachtnemer. 5

3. Procesgang, taakverdeling, bouwblokken en registratie

- 3.1 Procesgang SRol HR 6
 - 3.1.1 Proces tijdens (het voorbereiden van) de aanbesteding 6
 - 3.1.2 Proces direct na definitieve gunning 6
 - 3.1.3 Proces tijdens de looptijd van het contract 6
 - 3.1.4 Proces bij afsluiten van de SRol verplichting 7
- 3.2 Taakverdeling SRol HR 7
- 3.3 Inspanningswaarden in Bouwblokken SRol Holland Rijnland 7
- 3.4 Registratie Srol. 9

Bijlagen

- Toelichting Bouwblokkenmethode. 10

1 Inleiding

1.1 Regionale samenwerking binnen de arbeidsmarktregio Holland Rijnland

De arbeidsmarktregio Holland Rijnland, hierna te noemen HR, wordt gevormd door 12 gemeenten in 3 subregio's. Dit betreft:

- Kust, Duin- en Bollenstreek: Hillegom, Lisse, Katwijk, Noordwijk, Teylingen
- Leidse regio: Leiden, Leiderdorp, Oegstgeest, Zoeterwoude.
- Rijnstreek: Alphen aan den Rijn, Kaag en Braassem, Nieuwkoop.

Bovenstaande gemeenten voeren elk beleid voor Social Return on Investment (hierna te noemen SRoI). Het eigenaarschap van dit SRoI-beleid ligt dan ook bij de gemeenten. De *uitvoering* van SRoI wordt voor de HR-gemeenten per subregio verzorgd door:

- Kust, Duin- en Bollenstreek: Provalu in Voorhout
- Leidse regio: DZB Leiden.
- Rijnstreek: Rijnvicus in Alphen aan den Rijn.

In dit document staan de regionale *uitvoeringsvoorwaarden* voor SRoI zoals die binnen arbeidsmarktregio Holland Rijnland zijn geharmoniseerd en worden toegepast voor de uitvoering van SRoI. Een eventuele harmonisering met uitvoeringsvoorwaarden van (gemeenten uit) andere arbeidsmarktregio's is in dit stuk niet aan de orde. Eventueel oudere (individuele) gemeentelijke of subregionale *uitvoeringsvoorwaarden* van deze gemeenten zijn dus niet meer geldig.

1.2 Wat is Social Return on Investment (SRoI)

Via hun SRoI-beleid vragen gemeenten aan opdrachtnemers om bij de uitvoering van een aan hen gegunde aanbesteding een percentage van de opdrachtsom aan te wenden het aan het werk helpen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit kan door deze mensen in te zetten op de aanbestede opdracht, of door een alternatieve invulling, die de afstand tot de arbeidsmarkt verkleint. De *manier* waarop dit SRoI-beleid door de gemeenten wordt uitgevoerd noemen we de SRoI-*uitvoeringsvoorwaarden*.

1.3 Doelstelling en doelgroep SRoI

De HR-gemeenten willen met SRoI zoveel mogelijk mensen die zonder extra steun moeilijk aan het werk komen, aan werk(ervaring) helpen. Zij willen zo bijdragen aan een verbeterde levenssituatie voor deze mensen. En daarmee aan een inclusieve maatschappij.

Mensen in de SRoI doelgroepen hebben langere tijd geen werk en/of kunnen door een arbeidshandicap of andere omstandigheden moeilijk zelfstandig aan het werk komen. Een volledige lijst van alle SRoI-doelgroepen is opgenomen in het bouwblokkenschema van de arbeidsmarktregio HR, zie Hoofdstuk 3.

2 Regionale uitvoeringsvoorwaarden Social Return on Investment-Holland Rijnland

2.1 Op welke opdrachten is SRol van toepassing

De HR-gemeenten werken voor de toepassing van SRol volgens het principe: pas toe of leg uit. Dit wil zeggen dat SRol door inkopers van de HR-gemeenten bij alle soorten opdrachten met een opdrachtsom > 215.000,-- (drempelbedrag leveringen en diensten voor decentrale overheid - Richtlijn 2014/24/EU). Om moverende redenen kan hierop een uitzondering van toepassing zijn.

- Voor leveringen geldt dat de SRol eis proportioneel moet zijn (de component loonkosten ten opzichte van de totale opdrachtsom)
- Bij opdrachten lager dan het genoemde drempelbedrag wordt per opdracht door de HR-gemeenten bepaald óf en in welke mate SRol wordt toegepast.

2.2 Vorm en omvang van de SRol-verplichting

- De SRol verplichting wordt bij aanbestedingen als contracteis opgenomen (bijzondere uitvoeringsvoorwaarde).
- Een opdrachtnemer verplicht zich bij inschrijving om 5% van de opdrachtsom (exclusief BTW en exclusief meer/minderwerk) in te zetten voor SRol ('de SRol-verplichting'). Afhankelijk van soort opdracht en specifieke omstandigheden kunnen gemeenten dit percentage vooraf voor een specifiek aanbestedingstraject naar boven of beneden bijstellen. De coördinator SRol beslist hiertoe na overleg met betreffende inkoper en/of projectleider.
- SRol is een prestatie *om niet*, dus een opdrachtnemer mag de inschrijving niet verhogen met eventuele op te voeren kosten voor SRol.
- De hoogte van de SRol-verplichting wordt berekend over de totale opdrachtsom (dwz. de opdrachtsom over de totale looptijd van de opdracht, inclusief eventuele verlengingen).
- Voor raamovereenkomsten geldt dat de SRol-verplichting op basis van de gerealiseerde omzet wordt berekend.

2.3 Korting op, of ontheffing van de SRol-verplichting

- ZZP-'ers: de SRol-verplichting geldt niet voor ZZP-'ers.
- PSO: als een opdrachtnemer tijdens de looptijd van de opdracht in het bezit is van een geldig certificaat Prestatieladder Sociaal Ondernemen (PSO) van TNO, gelden kortingen op de SRol verplichting, zie Bouwblokken schema HR. Als de geldigheid van het PSO-certificaat verloopt tijdens de opdracht en niet wordt verlengd, of als certificering na startdatum inkoopcontract van de opdracht wordt behaald, moet de SRol-verplichting alsnog ingevuld worden.
- CSO: als een opdrachtnemer tijdens de looptijd van de opdracht aantoonbaar is opgenomen in het Register Sociale Ondernemingen (RSO), is de opdrachtnemer een Sociale Onderneming volgens de Code Sociaal Ondernemen (CSO). Dit geeft een ontheffing van de SRol-verplichting. Een Sociale Onderneming is intrinsiek gedreven om aantoonbaar maatschappelijke impact te realiseren en dat komt in al haar handelen en nalaten tot uitdrukking. De onderneming neemt verantwoordelijkheid voor haar impact in de keten.

2.4 Uitvoering en invulling van de SRol-verplichting

- De opdrachtnemer verplicht zich om na definitieve gunning te handelen conform deze uitvoeringsvoorwaarden SRol-HR. De Bouwblokkenmethode maakt hier onderdeel van uit.
- De primaire doelstelling van SRol is mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt werk(ervaring) verschaffen. Werk(ervaring) kent meerdere varianten, die in de Bouwblokken SRol-HR worden toegelicht. Voorkeur heeft de inzet van kandidaten uit de HR-gemeenten.
- Geen dubbelingen: een opdrachtnemer mag een SRol-invulling die al is meegeteld in een andere gemeente en/of opdracht niet opnieuw opvoeren.
- Geen verdringing: SRol mag niet leiden tot verdringing van bestaande arbeidsplaatsen, leerwerkplekken of stageplaatsen. Op verzoek moet de opdrachtnemer dit kunnen aantonen of aannemelijk maken.
- De gemeenten beogen een proportionele, realistische en duurzame invulling van de SRol-verplichting, die zinvol en plezierig is voor alle betrokken partijen. De gemeenten faciliteren daartoe hun opdrachtnemers zoveel mogelijk bij de invulling van SRol. Zij voeren met opdrachtnemers een open dialoog, gericht op maatwerk bij de invulling van SRol.

2.5 Tekortkoming door de opdrachtnemer

De HR-gemeenten zetten zich in het kader van goede samenwerking in, om opdrachtgevers te ondersteunen om de SRol verplichting in te vullen. De opdrachtnemer is en blijft wel altijd zelf verantwoordelijk voor de uitvoering van de SRol-verplichting (ook als deze met onderaannemers werkt).

Bij het onverhoopt niet (volledig) nakomen van de SRol-verplichting door een opdrachtnemer, zullen de HR-gemeenten altijd eerst de dialoog met de opdrachtgever aan gaan. Mocht de opdrachtnemer de SRol-verplichting alsnog niet (geheel) nakomen, dan kunnen de HR-gemeenten besluiten om over te gaan tot het bij de betreffende opdrachtnemer in rekening brengen van het resterende bedrag van de SRol-verplichting + een direct opeisbare boete (deze is maximaal 150% van het bedrag van de SRol-verplichting die niet is nagekomen).

3 Procesgang, taakverdeling, bouwblokken en registratie

3.1 Procesgang SRol HR

3.1.1 Proces tijdens (het voorbereiden van) de aanbesteding

- Bij het voorbereiden van een aanbesteding hebben inkoper/projectleider en coördinator SRol contact over de formulering van de SRol uitvraag.
- Tijdens de fase Nota van Inlichtingen hebben inkoper/projectleider en coördinator SRol contact over de antwoorden op de gestelde vragen.

3.1.2 Proces direct na definitieve gunning

- Direct na definitieve gunning geeft de inkoper/projectleider via een interne melding per mail aan de coördinator SRol door, dat er een nieuwe opdracht met SRol-verplichting is om uit te voeren.
- Binnen maximaal 10 werkdagen na definitieve gunning legt de opdrachtnemer contact met de coördinator SRol van de HR-gemeenten over de SRol-verplichting. Deze is bereikbaar via:

Kust, Duin- en Bollenstreek	socialreturn@provalu.nl
Leidse regio	projectSRol@leiden.nl
Rijnstreek	sroi@alphenaandenrijn.nl

- De coördinator SRol voert de aanbesteding na dit contact op in het registratiesysteem WIZZR en verschaft een inlogcode aan de opdrachtnemer.
- Binnen maximaal 20 werkdagen na definitieve gunning maakt opdrachtnemer met de coördinator SRol afspraken op hoofdlijnen over de invulling van de SRol-verplichting. Uiteraard kan de opdrachtnemer hierbij een eigen idee over de SRol-invulling aandragen.
- De opdrachtnemer voert de overeengekomen afspraken op in WIZZR en vraagt voorafgaand aan de uitvoering ervan via WIZZR definitieve goedkeuring van de coördinator SRol.
- De coördinator SRol beslist via WIZZR zsm. omtrent de goedkeuring van de invulling.
- De in WIZZR opgenomen afspraken over de invulling van de SRol-verplichting vormen een onderdeel van het totale contract van de betreffende opdracht.

3.1.3 Proces tijdens de looptijd van het contract

- De opdrachtnemer voert gedurende de looptijd van de opdracht de gemaakte afspraken uit.
- De opdrachtnemer moet bij het zelf aanleveren van kandidaten schriftelijk en/of via WIZZR (AVG-proof) aantonen dat de in te zetten kandidaten behoren tot de SRol doelgroep.
- Bij tussentijdse wijzigingen neemt de opdrachtnemer contact op met de coördinator SRol.
- De opdrachtnemer rapporteert elk kwartaal of zo vaak als overeengekomen in WIZZR over de voortgang van de SRol-verplichting.
- De opdrachtgever mag, als deze meent dat de opdrachtnemer niet aan de SRol-verplichting zal voldoen, de opdrachtnemer acties laten ondernemen om alsnog te voldoen.

3.1.4 Proces bij afsluiten van de SRol verplichting

- De projectleider/accounthouder en de coördinator SRol hebben intern overleg over het voldoen aan de SRol-verplichting door de opdrachtnemer.
- Binnen maximaal 20 werkdagen na het einde van de opdracht legt de opdrachtnemer verantwoording af aan de coördinator SRol over de SRol-verplichting.
- In het geval dat de SRol-invulling langer doorloopt dan het einde van de opdracht, dan kunnen hierover separate afspraken worden gemaakt tussen opdrachtnemer-gemeente en coördinator SRol.

3.2 Taakverdeling SRol HR

Bij het uitvoeren van SRol in de praktijk zijn meerdere partijen met verschillende taken betrokken:

- *Inkoper/projectleider/accounthouder van opdrachten:*
 - opnemen van SRol in de aanbesteding
 - contact met de coördinator SRol over SRol-gerelateerde vragen in Nota van Inlichtingen
 - melden van de gegunde opdracht met SRol-verplichting aan de coördinator SRol
 - evt. overleg met coördinator SRol tijdens de opdracht over status SRol
 - afsluiten van de opdracht aan het einde, na overleg met de coördinator SRol.
- *Opdrachtnemer: uitvoerder van opdrachten*
 - invulling geven aan de SRol-verplichting van de opdracht
 - rapportage en verantwoording over de invulling en uitvoering van de SRol-verplichting.
- *Coördinator SRol: hét aanspreekpunt voor SRol voor een gemeente:*
 - geven van advies over & facilitator zijn voor de invulling van SRol voor inkoper/projectleider/accounthouder, opdrachtnemer en samenwerkingspartners
 - goedkeuren van invulling van SRol-verplichtingen
 - monitoren, controleren en rapporteren over SRol
 - evalueren en verbeteren van de uitvoeringsvoorwaarden SRol.

3.3 Inspanningswaarden in Bouwblokken SRol Holland Rijnland

- Voor het vaststellen van de waardering van de SRol-inspanningen, gebruiken de HR-gemeenten de bouwblokkenmethode. Iedere doelgroep heeft daarin een fictieve inspanningswaarde. Bepalend voor deze waarde is de mate van inspanning voor het aan werk(ervaring) helpen en of begeleiden van personen uit die doelgroep. Personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben een hogere fictieve waarde dan personen met een kleinere afstand tot de arbeidsmarkt. De bouwblokkenmethode vormt als het ware een virtuele administratie voor het kunnen verrekenen van de SRol-verplichting
Invulling via duurzaam werk of werkervaring heeft de voorkeur van de gemeenten van arbeidsmarktregio HR. Als dit (deels) niet mogelijk is, kan ook worden gekozen voor een alternatieve invulling van de SRol-verplichting. Een eventueel alternatieve invulling moet vooraf zijn goedgekeurd door de coördinator SRol. Voorbeelden zijn:
 - een andere vorm van verkleining van afstand tot de arbeidsmarkt zoals scholing/competentie-ontwikkeling, bij voorkeur gerelateerd aan een reguliere baan
 - het door de opdrachtnemer afnemen van producten en diensten van sociaal ondernemers
 - het door de opdrachtnemer uitvoeren van maatschappelijke activiteiten die indirect beogen de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen.

Toelichting op inspanningswaarden in Bouwblokken

- Personen die aantoonbaar maximaal 6 maanden voorafgaand aan de overeenkomst in dienst zijn genomen bij opdrachtnemer en toen behoorden tot een van de doelgroepen van SRol, mogen *vanaf de contractdatum* van het inkoopcontract gaan meetellen voor de invulling van de SRol. Dit geeft opdrachtnemers de mogelijkheid om personen voor langere tijd in dienst te nemen en op meerdere opdrachten te plaatsen.
- Kosten voor het toepassen van SRol
 - Kosten die de opdrachtnemer maakt voor het toepassen voor SRol kunnen door de opdrachtnemer niet *voorafgaand* bij inschrijving als onderdeel van de inschrijfprijs worden opgevoerd.
 - De inzet en financiering van mensen uit de SRol-doelgroep gebeurt door de opdrachtnemer en conform de geldende CAO/stagevergoedingen van het bedrijf zelf of - indien de kandidaat elders wordt geplaatst - van de onderaannemer.
 - Bijscholingskosten, begeleidingskosten, of andere dan directe loonkosten kunnen alleen meetellen voor de SRol-verplichting na voorafgaande goedkeuring van de SRol-coördinator.
 - Opdrachtnemers moeten schriftelijk kunnen bewijzen dat gerapporteerde kosten daadwerkelijk zijn gerealiseerd.
- Bij een dienstverband of detachering met minder uren en/of van kortere duur wordt het bedrag naar rato bijgesteld. Fulltime uren zijn 36 uur, met enkele uitzonderingen (32 uur voor BBL en 25,5 uur voor PW/garantiebanen). De gewogen SRol waarde wordt als volgt berekend:

einddatum – begindatum	*	aantal gewerkte uren/wk	*	bedrag bouwblok (+ evt. toeslag)
365 dagen		fulltime aantal uren		

Als deze van toepassing is, wordt hier tot slot eventueel een bonuswaarde of toeslag bij opgeteld.

Inspanningswaarden in Bouwblokken SRol Holland Rijnland

Hoofdingeling Bouwblokken	Onderdelen	Waarde	Telt hoelang maximaal mee
Werkzoekend met uitkering	Participatiewet zonder arbeidsbeperking	30.000/jr	1 jr
	Participatiewet met arbeidsbeperking (garantiebaan / doelgroepenregister/banenaafspraak/beschutwerk/WsW)	50.000/jr	Duur vd opdracht mits kandidaat gedurende duur opdracht bij betreffende bedrijf werkzaam is
	Participatiewet Wajong	25.000/jr	1 jr
	WIA/WAO	40.000/jr	1 jr
	WW	15.000/jr	1 jr
Leerling/student/stage	Stagiair mbo BOL – minimaal 300 uur	10.000/jr	Voor de duur van de stage
	Stagiair VSO Pro – minimaal 100 uur	20.000/jr	Voor de duur van de stage
	Werkstage PW en arbeidsbeperking – minimaal 100 uur	20.000/jr	Voor de duur van de stage
In dienstname	MBO BBL in dienstname / betaalde leerwerkplek	25.000	Voor de duur van de leerwerkplek
	VSO/Pro in dienst na stage/uitstroom	25.000	1 jr
Mensen zonder uitkering	Vroegtijdig schoolverlaters tussen de 16-23 jaar zonder startkwalificatie	20.000/jr	1 jr
	NUG = (Niet UitkeringsGerechtigde) dus werkzoekend zonder uitkering (met of zonder arbeidsbeperking)	maatwerk	1 jr
Bonus of toeslag	Leeftijdtoeslag 55+	15.000/jr	Bedrag naar rato
	Statushouders en/of mensen met een taalachterstand	15.000/jr	Eenmalig
	VSO/Pro in dienst na stage als dit voor min. 6 maanden is	20.000	Eenmalig
Sociaal inkopen	Bij SW bedrijf of erkend sociaal ondernemer	Factuur	Vooraf goedkeuring coördinator SRol nodig voor opvoeren kosten
Opleiden en begeleiden	Opleidingskosten, certificaten diploma's halen en bijzondere begeleidingskosten	Factuur	Vooraf goedkeuring coördinator SRol nodig voor opvoeren kosten
Maatschappelijke activiteit	Obv. plan van aanpak	Factuur (max 1000 euro/dag)	Vooraf goedkeuring coördinator SRol nodig voor opvoeren kosten
PSO ladder = Prestatieladder Sociaal Ondernemen.	Aspirant	0% korting	Mits geldig certificaat tijdens aanbesteding en looptijd opdracht
	Trede 1	25% korting	
	Trede 2	50% korting	
	Trede 3	75% korting	
	PSO 30+ (30% of meer mensen uit kwetsbare groepen zijn in dienst en de onderneming komt in aanmerking voor trede 3.	100% korting	
CSO = Certificaat Sociaal Ondernemen conform definitie SER		100% korting	Mits geldig certificaat tijdens aanbesteding en looptijd opdracht

3.4 Registratie SRol

Voor het registreren en bijhouden van de SRol-verplichting maken de gemeenten en de coördinator SRol gebruik van de applicatie WIZZR. Opdrachtnemers krijgen een inlog voor deze applicatie en zijn verplicht hun SRol-verplichting hierin op te voeren en te verantwoorden.

Bijlage: toelichting Bouwblokken methode

Voorafgaand aan het gegund krijgen van een aanbesteding, belooft een opdrachtnemer dát hij een bepaald % van de opdrachtsom aan SRol zal realiseren. Pas ná definitieve gunning wordt door de opdrachtgever en de winnende opdrachtnemer samen gekeken, hóe de Srol verplichting in de betreffende opdracht gerealiseerd gaat worden. In deze 'hóe' zitten keuze-mogelijkheden, die zijn verwoord als 'bouwblokken'. De bouwblokken kunnen worden 'gestapeld' tot de omvang van de totale Social return verplichting is bereikt. Deze werkwijze wordt *de Bouwblokken methode* genoemd en wordt in Nederland door vele gemeenten toegepast. De kern van de bouwblokkenmethode is dat een ondernemer meerdere keuzes heeft bij de invulling van Social Return.

De waarde van de inspanningen voor de Social Return verplichting noemen we *inspanningswaarden*. Deze waarden hebben niets te maken met de echte (out of pocket) uitgaven aan uitkeringen of loon. Deze inspanningswaarden hebben te maken met de *afstand* die een doelgroep heeft tot de arbeidsmarkt. En de *inspanning* die het kost om een doelgroep in te zetten op betaald werk. Per doelgroep is deze inspanning verschillend en dus kunnen aan doelgroepen verschillende inspanningswaarden worden toegekend. De inspanningswaarden worden uitgedrukt in euro's omdat de Social return verplichting ook daarin is uitgedrukt.

Elke doelgroep is anders (ww-'ers, 55+-'ers, leerlingen, Wajongers, statushouders, etc). En elke doelgroep vormt een 'bouwblok' met een bepaalde inspanningswaarde, die meetelt voor de invulling van de Social return verplichting. Ook het investeren in maatschappelijke activiteiten kan een bouwblok zijn. Samen vormen deze bouwblokken het Bouwblokkenschema, van waaruit opdrachtnemers hun Social return verplichting samen kunnen stellen.

Met de waarde die je als opdrachtgever aan een bepaalde doelgroep toekent, kun je sturen op welke doelgroep je het eerst aan het werk wilt hebben, die geef je namelijk een hogere waarde, zodat opdrachtnemers eerder geneigd zijn uit deze groep een kandidaat te kiezen, dan hebben zij de hoogte van hun te leveren social return verplichting immers sneller bereikt.