

## Bijlage H

# Social return gemeente Zevenaar AV-middelen

### Inleiding

De gemeente Zevenaar heeft als doelstelling om met hun inkoopbeleid invulling te geven aan het sociaal beleid door speciale voorwaarden, eisen en wensen op te nemen in de inkoopovereenkomsten met bedrijven en instellingen.

Deze invulling bestaat uit het duurzaam aan het werk krijgen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, of de ondersteuning bij de realisatie van dat doel, als ook jongeren die ondersteuning nodig hebben bij het vinden van een stageplaats of reguliere baan. Verder biedt Social Return de kans om een bijdrage te leveren aan de doelstellingen van de gemeente t.a.v. welzijn, zorg en burgerparticipatie.

De opdrachtnemer heeft een Social Returnverplichting van 5% van de totale aanneemsom te investeren om zo een bijdrage te leveren aan deze doelstellingen. Dit wordt gezien als de maatschappelijke bijdrage van de opdrachtnemer.

### Invulling Social Returnverplichting (als contracteis)

Gezien de ingeschatte opdrachtwaarde en de looptijd van de overeenkomst, heeft de gemeente bij deze aanbesteding gekozen voor een Social Returnverplichting van het hierboven beschreven percentage. Deze is als contracteis opgenomen in de overeenkomst. Dit houdt in dat de opdrachtnemer zich bij inschrijving committeert aan het percentage. Na gunning wordt in overleg met de opdrachtgever vastgesteld hoe aan de contracteis invulling wordt gegeven. Van de opdrachtnemer wordt verwacht dat deze na gunning een plan van aanpak indient waarin concreet invulling wordt gegeven aan de Social Returnverplichting. Doorgaans vindt na gunning eerst een overleg met de opdrachtgever plaats, waarin ruimte is om vragen te stellen over Social Return en de invulling ervan. Hierna stelt de opdrachtnemer het plan van aanpak op en wordt deze door de opdrachtgever beoordeeld. Na vaststelling van dit plan van aanpak door de opdrachtgever maakt deze onderdeel uit van de offerte en overeenkomst.

Getracht wordt om de lokale situatie van de opdrachtgever en de expertise van de opdrachtnemer als uitgangspunt te nemen, zodat maatwerk geleverd kan worden en de Social Returnverplichting direct bijdraagt aan de lokale maatschappelijke puzzel, zoals specifieke doelgroepen en/of sociale initiatieven. Creativiteit van de opdrachtnemer wordt daarbij op prijs gesteld.

### Waarde van de alternatieven

De (fictieve) waarde van onderstaande en andere alternatieven is in het bouwblokkenmodel Social Return in gemeente Zevenaar weergegeven. De opdrachtnemer dient in haar plan van aanpak aan te geven op welke wijze zij haar invulling vormgeeft om de Social Returnwaarde te realiseren. Wanneer de opdrachtnemer in haar plan van aanpak een andere invulling voorstelt, dan wordt deze door de projectgroep Social Return van de opdrachtgever beoordeeld.

Kandidaten worden uniek voor deze (raam)overeenkomst opgevoerd. Het is dan ook niet toegestaan kandidaten tegelijkertijd op te voeren bij andere opdrachten bij andere Opdrachtgevers waar ook moet worden voldaan aan een Social Return verplichting.

### **Aanvullende informatie**

De opdrachtnemer is verantwoordelijk voor de uitvoering van de Social Return verplichting. Indien de opdrachtnemer dit wenst kunnen de Regionale Sociale Dienst de Liemers (de RSD) en het Werkgeversservicepunt Midden Gelderland (WSP-MG) ondersteunen bij het vinden van geschikte kandidaten.

### **Beoordeling en voorwaarden Plan van Aanpak**

M.b.t. de beoordeling van de Social Returnverplichting geldt dat het aanbod in de offerte als geheel wordt beoordeeld op de bijdrage die de aanbieder levert aan het doel van de overheid, namelijk duurzame uitstroom van mensen met een uitkering cq. afstand tot de arbeidsmarkt.

Het plan van aanpak wordt beoordeeld op de volgende onderdelen:

- Hoe de opdrachtnemer invulling geeft aan de invulling van de Social Returnverplichting en op welke wijze dit bijdraagt aan het doel van de overheid, namelijk duurzame uitstroom van mensen met een uitkering cq. afstand tot de arbeidsmarkt;
- Welke keuze ze maakt uit de aangeboden alternatieven, dan wel welke alternatieven de opdrachtnemer zelf voorstelt;
- Hoe de professionele begeleiding van de kandidaten is georganiseerd, met inbegrip van verzuim management, en welke ontwikkel- en/of opleidingsmogelijkheden ze aanbiedt;
- Visie op begeleiding vanuit het doel om de werknemersvaardigheden en vakvaardigheden te vergroten;
- Welke kansen er binnen de organisatie en directe keten van leveranciers en samenwerkingspartners is voor mensen met een uitkering cq. afstand tot de arbeidsmarkt;
- De wijze van verantwoording van de invulling;
- De Inschrijver dient dit onderdeel in een Plan van Aanpak te beschrijven in max. 4 A4-pagina's.

### **Verantwoording**

Gedurende looptijd van de overeenkomst worden de voortgang en resultaten verantwoord door vastlegging in de Social Return Monitor. Na gunning wordt de opdrachtnemer uitleg gegeven over de werkwijze en ontvangt deze de benodigde gegevens om gebruik te maken van deze 'web based tool'. Aan het gebruik zijn voor de opdrachtnemer geen kosten verbonden.

### **Boeteclausule**

Indien de Opdrachtnemer zijn verplichtingen aangaande het te besteden bedrag c.q. rapportages niet of niet volledig nakomt, vindt een inhouding van het (procentuele) niet nagekomen deel plaats, vermeerderd met een boete van 10% boete over het niet nagekomen deel. De bewijslast dat er aan de Social Return verplichtingen wordt voldaan, berust bij de Opdrachtnemer.

### **ontact (na definitieve gunning!!)**

Social Return-Coördinator – Marly Bok, m.bok@wsp-mg.nl

Voor meer informatie: <https://wsp-mg.nl/home+wsp/advies/steunpunt+sroi/default.aspx>

## Bouwblokken Social Return in gemeente Zevenaar

<b>Bouwblok</b>	<b>SROI-waarde per jaar/1 fte</b>	<b>Duur van meetellen</b>
Participatiewet < 2 jaar	€ 30.000	2 jaar
Participatiewet > 2 jaar	€ 40.000	2 jaar
Participatiewet (doelgroepregister) Wajong (doelgroepregister) en WIA/WAO WSW (in dienst nemen: doelgroepregister)	€ 40.000	Altijd
WW < 1 jaar	€ 10.000	1 jaar
WW > 1 jaar	€ 15.000	1 jaar
Niet Uitkeringsgerechtigde (NUG)	€ 10.000	2 jaar
Werkervaringsplek <sup>o</sup>	€ 750 per maand	Overeengekomen periode
Leerling BBL (leerbaan), niveau 1 en 2	€ 20.000 per leerwerkjaar	Opleidingsperiode
Leerling BBL (leerbaan), niveau 3 en 4	€ 15.000 per leerwerkjaar	
Leerling BOL (stage), niveau 1 en 2	€ 7.500 per stage	Opleidingsperiode
Leerling BOL (stage), niveau 3 en 4	€ 5.000 per stage	
Leerling VSO/Praktijkonderwijs	€ 5.000 per stage	Opleidingsperiode
Leerling VSO/Praktijkonderwijs tot 18 jaar (werkplek na uitstroom)	€ 25.000	Enmalig
MVO-activiteiten <sup>1</sup>	€ 100/uur en/of factuurwaarde	
WSW (detachering en/of diensten), Sociale inkoop <sup>2</sup>	€ factuurwaarde	
<b>Extra op bovenstaande bedragen</b>		<b>Bedragen tellen</b>
Leeftijd ≥ 50 jaar	€ 5.000	Enmalig/naar rato
Vast dienstverband	€ 10.000	Enmalig/naar rato
Statushouders	€ 5.000	Enmalig/naar rato
PSO-ladder <sup>3</sup> : trede 1, trede 2, trede 3	Korting op de SROI-verplichting: 10%, 25%, 50%	Enmalig/naar rato
PSO-ladder <sup>3</sup> , 30+	Vrijstelling SROI-verplichting	Enmalig/naar rato

## Voorbeelden

Ter inspiratie worden hieronder enkele alternatieven beschreven.

### A Reguliere plaatsing

Alternatief 1:

Een proefplaatsing van maximaal twee maanden waarin de kandidaat werkt met behoud van uitkering, met direct aansluitend een arbeidsovereenkomst van minimaal zes maanden conform de geldende CAO voor deze branche. Gedurende de proefplaatsing werkt de kandidaat met behoud van uitkering en wordt hij klaargestoomd voor de reguliere functie en ligt de nadruk bij de begeleiding en ontwikkeling van vakvaardigheden. Gedurende de twee maanden proefplaatsing zijn er dus geen loonkosten voor de opdrachtnemer. De begeleidings- en opleidingskosten zijn voor rekening van de opdrachtnemer.

Alternatief 2:

Directe plaatsing in arbeidsovereenkomst bij de opdrachtnemer, of ander bedrijf dat onderdeel uitmaakt van de keten van werkzaamheden/producten die bijdragen aan de uitvoering van de overeenkomst. De overeenkomst dient conform de geldende CAO voor deze branche te zijn en minimale periode van zes maanden te bedragen.

### B Werkervaringsplek

Alternatief 3:

Eén of meerdere kandidaten werken gedurende de looptijd van de overeenkomst met behoud van uitkering een periode mee bij de uitvoering van de opdracht om aanvullende werkzaamheden te verrichten, aangevuld met een training/opleiding die past binnen de branche en de ontwikkelingsmogelijkheden van de uitkeringsgerechtigde. Belangrijk is dat de opdrachtnemer voldoende begeleiding biedt. Vaak wordt gekozen om extra begeleiding in de vorm van jobcoaching in te zetten, hieraan zijn voor de opdrachtnemer meestal geen kosten verbonden.

Alternatief 4:

Eén of meerdere kandidaten werken gedurende de looptijd van de overeenkomst met behoud van uitkering een periode mee op een andere plek binnen de organisatie, aangevuld met een training/opleiding die past binnen de branche en de ontwikkelingsmogelijkheden van de uitkeringsgerechtigde. Belangrijk is dat de opdrachtnemer voldoende begeleiding biedt. Vaak wordt gekozen om extra begeleiding in de vorm van jobcoaching in te zetten, hieraan zijn voor de opdrachtnemer meestal geen kosten verbonden.

Alternatief 5:

Eén of meerdere kandidaten werken gedurende de looptijd van de overeenkomst met behoud van uitkering een periode mee bij een bedrijf dat onderdeel uitmaakt van de keten van werkzaamheden/producten die bijdragen aan de uitvoering van de overeenkomst, aangevuld met een training/opleiding die past binnen de branche en de ontwikkelingsmogelijkheden van de uitkeringsgerechtigde. Belangrijk is dat de opdrachtnemer voldoende begeleiding biedt. Vaak wordt gekozen om extra begeleiding in de vorm van jobcoaching in te zetten, hieraan zijn voor de opdrachtnemer meestal geen kosten verbonden.

#### Voorwaarden bij de alternatieven 3 t/m 5

De kandidaten die de werkervaringsplekken invullen, doen dit gedurende maximaal zes maanden. Daarin werkt de kandidaat met behoud van uitkering en verricht hij additionele werkzaamheden en wordt hij intensief begeleid bij de ontwikkeling van zowel werknemersvaardigheden als ook vakvaardigheden. Er zijn dus geen loonkosten voor de opdrachtnemer. De begeleidings- en opleidingskosten zijn voor rekening van de opdrachtnemer.

In alle gevallen maakt een selectiegesprek tussen de opdrachtnemer en de kandidaten onderdeel uit van de procedure.

Voor kandidaten geldt dat de opdrachtnemer zorgt voor werkkleding en reiskosten vergoedt à 0,19 p/km.

#### **C Training aan mensen met een uitkering**

De opdrachtnemer verzorgt een groepstraining van enkele dagdelen aan mensen met een uitkering die past binnen de expertise van haar organisatie. De training dient bij te dragen aan de persoonlijke ontwikkeling en/of het vergroten van de kans op werk.

#### **D Bedrijfsbezoek en speeddate werkzoekenden**

De opdrachtnemer verzorgt een bedrijfsbezoek (inclusief vervoer) en speeddate voor één of meerdere groepen werkzoekenden uit de regio van de opdrachtgever. Doelen zijn het vergroten van de kennis van het bedrijf, haar producten, diensten en de verschillende functies die het bedrijf kent. Daarnaast maken de werkzoekenden tijdens het bedrijfsbezoek kennis met intercedenten/recruiters van een uitzendbureau dat door de opdrachtnemer is uitgenodigd. Zo nodig kan de opdrachtgever helpen bij de keuze voor een uitzendbureau.