



Belastingdienst

BIJLAGE 2A

Handleiding social return

Behorende bij: IUC25-654 Interieurbepanting

Inhoud

1.	Inleiding.....	3
1.1	Achtergrondinformatie.....	3
1.2	Social return verplichting.....	3
1.3	Boetebeding.....	4
1.4	Uitvoering met partner(s) en/of onderaannemer(s).....	4
2.	Mogelijkheden invulling social return	5
2.1	Arbeidsparticipatie.....	5
2.2	Arbeidsontwikkeling.....	6
2.3	Maatschappelijke activiteit.....	7
2.4	Opdracht aan sociale werkvoorziening en/of sociale ondernemer.....	7
3.	Rapportage social return verplichting.....	9
4.	Algemene verordening gegevensbescherming.....	10

1. Inleiding

1.1 Achtergrondinformatie

De Rijksoverheid kiest voor maatregelen die eraan bijdragen dat iedereen zoveel mogelijk participeert in de samenleving en om zo mensen perspectief te bieden op werk en inkomen. Voor wie dit niet op eigen kracht kan, heeft de overheid de taak ondersteuning te geven om tot de arbeidsmarkt toe te treden. Het toepassen van social return past hierin. Met de toepassing van social return zorgt de Rijksoverheid ervoor dat elke investering die binnen het Rijk wordt gedaan, naast het 'gewone' rendement, een concrete sociale winst oplevert.

Door social return op te nemen in aanbestedingen met een geraamde opdrachtwaarde hoger dan € 250.000,00 exclusief btw geeft de Rijksoverheid een extra impuls aan social return. De Belastingdienst neemt in deze procedure de verplichting op om bij te dragen aan social return.

De Rijksoverheid hanteert binnen haar inkoopbeleid twee toepassingsvormen van social return:

- De klassieke toepassing 'social return 1.0' en
- per 1 januari 2018 de nieuwe werkwijze: Maatwerk voor Mensen. Dit wordt ook wel social return 2.0 genoemd. In de nieuwe werkwijze is er meer ruimte voor maatwerk, waardoor meer sociale impact mogelijk is.

Zie de website: <https://www.pianoo.nl/nl/themas/maatschappelijk-verantwoord-inkopen-duurzaam-inkopen/mvi-themas/social-return/aan-de-slag-o>

In deze aanbesteding wordt social return 2.0 toegepast omdat dit, vanwege het meer vormvrije karakter, beter lijkt aan te sluiten bij het specialistische karakter van de inschrijvers.

De doelgroepen die horen bij social return zijn te vinden in tabel 1 in hoofdstuk 2. Meer over social return kunt u lezen op de volgende websites:

<https://www.pianoo.nl/nl/themas/maatschappelijk-verantwoord-inkopen-mvi-duurzaam-inkopen/mvi-themas/social-return/social-return-toegelicht> en www.maatwerkvoormensen.nl.

1.2 Social return verplichting

De social return verplichting vloeit voort uit het plan van aanpak waarin na gunning en voor het tekenen van de raamovereenkomst wordt afgestemd op welke wijze opdrachtnemer invulling gaat geven aan social return en hoe dit geverifieerd wordt door opdrachtgever. Social return heeft als doel het voor bepaalde doelgroepen verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt in de meest ruime zin des woords. Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die reeds werkzaam zijn bij de inschrijver voor aanvang van de contractperiode tellen niet mee in de te behalen social return norm.

Voor deze opdracht dient ten minste 7% van de gefactureerde omzet in de contractperiode te worden geïnvesteerd in social return.

Alle afspraken in het kader van social return worden in overleg met contractmanagement schriftelijk vastgelegd in een plan van aanpak. Na aanvang van de dienstverlening dient opdrachtnemer het plan van aanpak in te dienen bij de contractmanager. Tijdens de implementatiefase van de raamovereenkomst wordt afgestemd op welke wijze opdrachtnemer invulling gaat geven aan de social return-verplichting. Opdrachtnemer legt het plan van aanpak uiterlijk binnen zes (6) maanden na ingangsdatum van de raamovereenkomst ter goedkeuring voor aan opdrachtgever.

De opdrachtnemer is verantwoordelijk voor de invulling en realisatie van de social return verplichting en de registratie daarvan. Een arbeidsparticipant of project kan alleen als invulling van de social return verplichting worden opgevoerd als hij/zij/het behoort tot één van de doelgroepen.

De social return verplichting moet binnen de vastgelegde contractperiode worden uitgevoerd.

1.3 Boetebeding

De verantwoordelijkheid voor de invulling van de social return verplichting en het tijdig aanleveren van gevraagde gegevens ligt volledig bij de opdrachtnemer.

Het niet voldoen of het onvoldoende voldoen aan de verplichting kan een boete tot gevolg hebben. Deze boete is maximaal 150% van het niet ingevulde bedrag van social return verplichting. Met opdrachtnemer wordt tijdig contact opgenomen om te bespreken of er alsnog invulling gegeven kan worden aan de openstaande verplichting.

1.4 Uitvoering met partner(s) en/of onderaannemer(s)

Als opdrachtnemer de opdracht samen met partner(s) en/of onderaannemer(s) uitvoert, kan in overleg met contractmanagement de feitelijke uitvoering van de social return verplichting (deels) uitgevoerd worden door deze partner(-s) en/of onderaannemer(-s). De opdrachtnemer blijft verantwoordelijk en aanspreekbaar voor de invulling van de social return verplichting, ook als die door partner(-s) en/of onderaannemer(-s) wordt ingevuld.

2. Mogelijkheden invulling social return

Er kan op vier verschillende manieren kan invulling worden gegeven aan social return.

1. arbeidsparticipatie;
2. arbeidsontwikkeling;
3. maatschappelijke activiteiten;
4. opdracht sociale werkvoorziening en/of sociale ondernemer.

Een combinatie van deze mogelijkheden is toegestaan.

2.1 Arbeidsparticipatie

Arbeidsparticipatie biedt mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt de mogelijkheid om werkervaring op te doen. Het is een belangrijke stap naar meer duurzame werkgelegenheid/duurzaam werk. Voor de invulling van de social return verplichting kan de opdrachtnemer een medewerker of medewerkers voordragen. De volgende voorwaarden zijn daarbij van toepassing:

1. Een medewerker mag (maximaal) 104 weken na laatst verkregen uitkering worden opgevoerd. Dit geldt niet voor:
 - a. medewerkers uit de doelgroep banenafspraken. Zij mogen *altijd* worden opgevoerd gedurende de looptijd van de raamovereenkomst;
 - b. BBL, stage en VSO/PRO-leerlingen. Zij mogen gedurende hun studieperiode worden opgevoerd.
2. Uren van medewerkers mogen opgevoerd worden gedurende de looptijd van de raamovereenkomst.
3. Een medewerker kan maar vanuit één doelgroep worden opgevoerd.
4. Per week mag een medewerker maximaal 40 uur worden opgevoerd. Het in de doelgroep aangegeven uurtarief is bepalend voor de contractuele waarde.
5. Een medewerker kan in het kader van de invulling van een social return verplichting bij meerdere organisaties werken. In dat geval blijft het totaal van maximaal 40 uur gelden per medewerker. Per uur voert maximaal één organisatie de medewerker op.
6. Bij opdrachten met een contractwaarde groter of gelijk aan € 500.000,- kan de social return verplichting voor maximaal 30% worden ingevuld met de inzet van leerlingen.

De opdrachtnemer is zelf verantwoordelijk voor het aantrekken van kandidaten. Een kandidaat kan uitsluitend ter vervulling van de social return verplichting worden opgevoerd als de medewerker behoort tot de doelgroep social return, zoals beschreven in onderstaande tabel:

Doelgroep	Waarde social return per uur op basis van contracturen (werkweek van 36 uur)	Waarde social return per jaar
Participatiewet	€ 21,37	€ 40.000,00
Doelgroep banenafpraak	€ 26,71	€ 50.000,00
< 1 jaar in WW	€ 8,01	€ 15.000,00
> 1 jaar in WW	€ 13,35	€ 25.000,00
WIA / WAO	€ 21,37	€ 40.000,00
NUG (niet-uitkeringsgerechtigde)	€ 5,34	€ 10.000,00
Statushouders	€ 16,03	€ 30.000,00
MBO BBL	€ 10,68	€ 20.000,00
MBO stage (BOL, snuffel- of oriëntatiestage)	€ 5,34	€ 10.000,00
Leerling VSO/praktijkonderwijs	€ 8,01	€ 15.000,00
Jonkeren tot 27 jaar (niet behorende tot bovengenoemde categorieën)	€ 4,01	€ 7.500,00
Bonus-blokken		
50+ (ongeacht de doelgroep)	Eenmalige uitkering	€ 10.000,00
Vast dienstverband binnen de projectperiode ¹	Eenmalige uitkering	€ 10.000,00

Tabel 1: Doelgroepen social return waardetabellen

2.2 Arbeidsontwikkeling

Naast arbeidsparticipatie heeft social return tot doel de arbeidsontwikkeling van werknemers te bevorderen. Hieronder worden activiteiten verstaan in het kader van om-, her- en bijscholing van werknemers met als doel de arbeidsmarktpositie van deze werknemers te versterken. Arbeidsontwikkeling kan plaatsvinden in combinatie met het werk en kan worden ingevuld door training en/of scholing. De ontwikkeling kan gericht zijn op vakinhoudelijke kennis en op het verkleinen/wegnemen van bijvoorbeeld taalachterstanden. Inzet op taalontwikkeling wordt extra gewaardeerd.

Arbeidsontwikkeling kan alleen als social return worden opgevoerd als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

1. met een erkend diploma of certificaat kan worden aangetoond dat werknemer een ontwikkelstap heeft gemaakt;
2. een factuur van de gemaakte opleidingskosten kan worden overlegd, exclusief btw, reis- en verblijfkosten;
3. het om een werknemer die binnen de doelgroepen van social return valt (zoals omschreven in deze spelregels) gaat.

Arbeidsontwikkeling (alle doelgroepen)	Tarief	Bonus
Vakinhoudelijke training en/of coaching	Op basis van gefactureerde kosten	Geen
Taaltraining	Op basis van gefactureerde kosten	100% van de opleidingskosten tot een maximum van 2.000 euro

Tabel 2: Arbeidsontwikkeling (scholing)

¹ De social returnwaarde van de eerste zeven (7) genoemde doelgroepen telt nog twee (2) jaren vanaf de datum van inwerkingtreding en het vast dienstverband mee, met uitzondering van de doelgroep "banenafpraak". Voor die doelgroep telt de social returnwaarde nog door gedurende de gehele verdere looptijd van de raamovereenkomst na de datum van inwerkingtreding van het vast dienstverband.

Indien de scholing/training plaatsvindt in combinatie met werk in dienstverband (dus in combinatie met 2.1), dan geldt deze keuzemogelijkheid als bonusregeling, maar het kan ook als op zichzelf staande keuze worden ingezet.

De arbeidsmarktontwikkeling moet hebben plaatsgevonden binnen de contractperiode, liefst qua aanvang en afronding en aantoonbaar kunnen worden gemaakt. Afwijking hiervan kan in overleg met de contractmanager worden ingevuld en gewaardeerd.

2.3 Maatschappelijke activiteit

Als een opdrachtnemer niet volledig invulling kan geven aan de social return verplichting met de hierboven genoemde opties dan kan hij door het uitvoeren van (een) maatschappelijke activiteit(en) invulling geven aan de social return verplichting. Het gaat om inzet (in natura) door het verrichten van activiteiten die:

1. arbeidsparticipatie of vakmanschap bevorderen. Denk bijvoorbeeld aan gastlessen over bedrijf, branche of sector of bedrijfsbezoeken;
2. brede maatschappelijke opgaven ondersteunen, gericht op (arbeids-)ontwikkeling, met als doel de (arbeids-)participatie van mensen te vergroten. Dit kan gaan om activiteiten gericht op taalontwikkeling van mensen, of het (aantoonbaar) vergroten van arbeidsmarktkansen door (een vorm) van scholing.

Mogelijke voorbeelden voor invulling kunnen zijn:

Maatschappelijke activiteit	Tarief	Specificaties
Gastless over bedrijf, branche of sector	€ 250,00 per les	Gemiddeld 2 uur per les. Voorbereiding en reistijd worden niet meegerekend.
Bedrijfsbezoek	€ 500,00 per dagdeel	Gemiddeld 4 uur per bezoek. Voorbereiding en reistijd worden niet meegerekend.
Train de trainer. Als opdrachtnemer begeleidt u een docent in bedrijfs-, branche- of sectorontwikkelingen	€ 500,00 per dagdeel	Gemiddeld 4 uur per training. Voorbereiding en reistijd worden niet meegerekend.
Activiteiten gerelateerd aan het ondersteunen van mensen gericht op (arbeids-)participatie (bijv. taalontwikkeling van mensen, of het (aantoonbaar) vergroten van arbeidsmarktkansen door (een vorm) van scholing)	€ 500,00 per dagdeel	Gemiddeld 4 uur per activiteit. Voorbereiding en reistijd worden niet meegerekend.

Tabel 3: Voorbeelden van een maatschappelijke activiteit

De tarieven zijn berekend op basis van de inzet van één medewerker. Het is mogelijk dat er meerdere medewerkers betrokken zijn bij het organiseren en uitvoeren van de maatschappelijke activiteit. In overleg met de contractmanager kan ook de inzet van meerdere medewerkers worden gewaardeerd, waarbij voor de eerste medewerker een gemiddeld uurtarief van € 125,00 wordt gehanteerd en, indien akkoord bevonden door de contractmanager, elke verdere medewerker een gemiddeld uurtarief van maximaal € 62,50 wordt gehanteerd.

De Opdrachtnemer wordt gevraagd een onderbouwd voorstel met urenspecificatie in te leveren bij de contractmanager. In overleg wordt vervolgens de definitieve waardering van de activiteit bepaald. Opdrachtnemer levert na afloop van de activiteit bewijsstukken in om aan te tonen dat de activiteit(en) is (zijn) uitgevoerd.

2.4 Opdracht aan sociale werkvoorziening en/of sociale ondernemer

Als een Opdrachtnemer niet volledig invulling kan geven aan de social return verplichting met de hierboven genoemde opties dan kan, in overleg met de contractmanager, een opdrachtnemer een inkoopopdracht plaatsen.

De inkoopopdracht wordt geplaatst bij een bedrijf voor sociale werkvoorziening of bij een sociaal ondernemer.

Om als sociaal ondernemer erkend te worden, moet de onderneming:

1. een certificaat PSO 30+ overleggen of een gelijkwaardige accountantsverklaring waaruit blijkt dat minstens 30% van de werknemers mensen zijn met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het PSO 30+ Certificaat maakt voor opdrachtgevers zichtbaar welke organisaties aantoonbaar aan de criteria van artikel 2.82 Aw voldoen;
2. aantonen dat tenminste 50% van de totale inkomsten voortkomt uit de verkoop van producten en diensten.

Over de invulling gaat opdrachtnemer in overleg met de contractmanager. Bij een inkoopopdracht wordt het factuurbedrag exclusief btw opgevoerd.

3. Rapportage social return verplichting

Opdrachtnemer dient zo spoedig mogelijk na aanvang van de dienstverlening een plan van aanpak in te dienen bij contractmanagement waarin omschreven staat hoe de social return verplichting zal worden ingevuld en, bij benadering, welke tijdslijnen hiervoor zullen worden gehanteerd. Contractmanagement zal beoordelen of dit plan binnen de gestelde eisen valt en zal zo nodig in gesprek gaan met opdrachtnemer om afwijkingen aan te passen.

Opdrachtnemer informeert opdrachtgever zoals in de raamovereenkomst is vastgelegd over de voortgang. De bewijslasten die worden genoemd in dit document dienen te kunnen worden getoond tijdens controles. Deze moeten door contractmanagement worden gecontroleerd en geaccordeerd.

Opdrachtnemer houdt contractmanagement op de hoogte van de personen die voor de uitvoering van de opdracht in het kader van social return werkzaamheden verrichten. Hierbij moet aangetoond worden dat de medewerker valt onder één van de doelgroepen. Dit kan door een doelgroepenverklaring van het UWV of een bewijs voor toekenning uitkering in combinatie met een loonstrook of (tijdelijke) arbeidsovereenkomst. Ter controle van de inzet van stagiaires dient de opdrachtnemer een door de school erkende en ondertekende stageovereenkomst (POK) te overleggen.

4. Algemene verordening gegevensbescherming

De opdrachtnemer moet op grond van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) de medewerker(s) informeren dat persoonsgegevens kunnen worden ingezien voor de verantwoording van de social return verplichting.

Contractmanagement kan tijdens de uitvoering van de opdracht een overzicht opvragen van de medewerkers die werkzaamheden verrichten bij de opdrachtnemer of derden in het kader van de social return verplichting (arbeidsparticipatie) om in te zien. Deze gegevens zullen niet door contractmanagement worden meegenomen, maar dienen slechts ter inzage voorhanden te zijn ten behoeve van een controle. Het voorhanden hebben en verwerken van persoonsgegevens met inachtneming van de regels op grond van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) blijft een verantwoordelijkheid van de opdrachtnemer.