

Bijlage D1 – Regeling social return Limburg-Noord

V1.0 20012021

Social return

De opdrachtgever hecht waarde aan maatschappelijk verantwoord ondernemen en het creëren en behouden van werkgelegenheid met als doel een economisch en sociaal gezondere regio te krijgen, om daarmee bij te dragen aan mens en maatschappij. In dat kader is social return onderdeel van deze inkoopprocedure. De opdrachtgever acht het daarom van belang dat de opdrachtnemer invulling geeft aan social return in relatie tot de te verrichten diensten.

De opdrachtgever hanteert als beleidsuitgangspunt bij haar aanbestedingen voor werken, diensten en leveringen en bij de verstrekking van subsidies, dat de werkgelegenheid en participatie voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zoveel mogelijk wordt gestimuleerd. Vandaar dat bij deze aanbesteding minimumeisen worden gesteld ter bevordering van de participatie van kandidaten die onder de definitie van de doelgroepen, zoals gedefinieerd in deze bijlage vallen.

De opdrachtnemer heeft een resultaatverplichting om minimaal 5% van de totale opdrachtwaarde van de gesloten (raam)overeenkomst in te zetten ten behoeve van social return. Dit geldt voor opdrachtnemers met één of meerdere (raam)overeenkomst(en) met een (verwachte) gezamenlijke jaarlijkse opdrachtwaarde boven € 250.000,- (excl. btw), over alle ondersteuningsvormen (segmenten) heen.

Indien de totale gezamenlijke jaarlijkse opdrachtwaarde van de (raam)overeenkomst(en) onder de € 250.000,- (excl. btw) ligt over alle ondersteuningsvormen (segmenten) heen, wordt van de opdrachtnemer een maximale inspanning (inspanningsverplichting) gevraagd om tot invulling van de social return verplichting te komen.

1. Inleiding

De zeven gemeenten van de regio Sociaal Domein Limburg-Noord (Beesel, Bergen, Gennep, Horst aan de Maas, Peel en Maas, Venlo en Venray) hechten waarde aan maatschappelijk verantwoord ondernemen en het creëren en behouden van werkgelegenheid met als doel een economisch en sociaal gezondere regio te krijgen. In dat kader is social return onderdeel van het inkoop- en contractmanagementbeleid. De opdrachtgever acht het daarom van belang om een beeld te krijgen bij de wijze waarop de inschrijver invulling geeft aan social return, oftewel bijdraagt in het kader van de opdracht aan mens en maatschappij.

Binnen de gemeenten hanteren wij hiervoor de Bouwblokkenmethode. Kenmerkend voor de Bouwblokkenmethodiek is de structuur waarbij bouwblokken met een transparante waardebepaling op maat kunnen worden gestapeld tot de gewenste social return verplichting.

Beleid

De zeven gemeenten hanteren als beleidsuitgangspunt bij al hun inkopen en bij de verstrekking van subsidies, dat de werkgelegenheid en participatie voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zoveel mogelijk wordt gestimuleerd. Vandaar dat bij deze inkoopprocedure sociale bestekvoorwaarden worden gesteld ter bevordering van het in dienst nemen en de participatie van kandidaten die onder de definitie van de doelgroep vallen.

Hierbij dient de opdrachtnemer 5% van de opdrachtsom te besteden aan inspanningen in het kader van social return gedurende de looptijd van de overeenkomst. De social return verplichting wordt toegepast op de daadwerkelijk gerealiseerde omzet van een jaar. Jaarlijks wordt geïnventariseerd welke opdrachtnemers aan de verplichting moeten voldoen.

2. Procesbeschrijving

NB. Onderstaande geldt voor opdrachtnemers met één of meerdere (raam)overeenkomst(en) met een (verwachte) gezamenlijke jaarlijkse opdrachtwaarde boven € 250.000,- (excl. btw), over alle ondersteuningsvormen (segmenten) heen.

2.1 Procesbeschrijving

Na gunning van de opdracht neemt de opdrachtnemer binnen 30 werkdagen contact op met een social return functionaris namens de samenwerkende gemeenten (hierna te noemen: de SR-functionaris) om een startoverleg te plannen. Na het startoverleg stelt de opdrachtnemer een plan van aanpak op voor de invulling van social return. Na de werving en selectie van kandidaten gaat de opdrachtnemer aan de slag met de uitvoering. Elke drie maanden rapporteert de opdrachtnemer over de voortgang. Aan het einde van de looptijd van de overeenkomst wordt een eindverantwoording aangeleverd aan de SR-functionaris.

2.2 Invulling

De invulling moet een relatie hebben met de opdracht en vindt plaats in overleg met de SR-functionaris. De verantwoordelijkheid voor de invulling van de social return verplichting en het aanleveren van de gevraagde gegevens ligt volledig bij de opdrachtnemer zelf. Indien de opdrachtnemer werkt met onderaannemers blijft de primaire verplichting bij de opdrachtnemer liggen. Het niet voldoen aan de verplichting resulteert in een boete ter waarde van het openstaande bedrag.

2.3 Plan van Aanpak

De opdrachtnemer stelt een plan van aanpak op volgens de Bouwblokkenmethode. Tijdens het startoverleg geeft de SR-functionaris aan welke waarde elk bouwblok vertegenwoordigt. In het plan van aanpak beschrijft de opdrachtnemer:

- de periode en aard van de invulling van de social return verplichting;
- de werkzaamheden waarvoor social return wordt ingezet;
- reële minimumeisen (opleiding, vaardigheden, taalkennis, etc.) ten opzichte van de uit te voeren taken waaraan de social return kandidaten moeten voldoen;
- de manier waarop social return kandidaten worden ingewerkt en begeleid op de werkvloer;
- alle afspraken, inspanningen en te behalen resultaten.

Na in- en toestemming door de SR-functionaris geeft de opdrachtnemer uitvoering aan het plan.

Na goedkeuring maakt het plan onlosmakelijk deel uit van de afgesloten overeenkomst. Minimaal jaarlijks wordt dit plan geactualiseerd door opdrachtnemer. Wijzigingen moeten worden goedgekeurd door de SR-functionaris.

2.4 Bereikbaarheid SR-functionaris

De SR-functionaris namens de samenwerkende gemeenten voor het onderdeel social return is te bereiken via het e-mailadres info@sdln.nl, onder vermelding van onderwerp social Return.

2.5 Werkgeversservicepunt Noord-Limburg

Ter ondersteuning van de opdrachtnemer spant het Werkgeversservicepunt Noord-Limburg zich in voor de werving van kandidaten uit de doelgroep. De opdrachtnemer kan ook zijn eigen bronnen inzetten voor de werving van kandidaten die voldoen aan de definitie van de doelgroep.

3 De doelgroep

3.1 Definitie doelgroep

Tot de doelgroep van social return behoren: Mensen die langer dan 1 jaar in WW krijgen, WIA/WAO, Wajong, Participatiewet (bijstandsgerechtigden), Wsw, garantiebannen, leerling BBL, leerling BOL, leerling vso/praktijkonderwijs, jongeren tot 27 jaar zonder startkwalificatie, ex-gedetineerden en mensen met een leeftijd van 57 jaar en ouder.

Voorwaarden zijn:

- Een medewerker kan maar vanuit één doelgroep worden opgevoerd.
- Per week mag een medewerker maximaal 40 uur worden opgevoerd.
- Uren van medewerkers mogen opgevoerd worden gedurende de looptijd van de overeenkomst.
- 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.

3.2 Specifieke voorwaarde voor stages

Bij stages, BBL en BOL-leerlingen gaat het om leerlingen van het vmbo, vso, praktijkscholen en mbo niveau 1 en 2. BBL- en BOL-leerlingen mogen gedurende hun studieperiode worden opgevoerd. Bij opdrachten met een contractwaarde groter of gelijk aan € 250.000,- kan de social return verplichting voor maximaal 50% worden ingevuld met de inzet van leerlingen die (eerder) onder de doelgroep van social return vallen.

4 Bouwblokkenmethode: waarde social return

De samenwerkende gemeenten waarderen de invulling van social return op basis van de Bouwblokkenmethode. Dit houdt in dat elke social return invulling een vaste waarde vertegenwoordigt, uitgedrukt in euro's. De waardes van de bouwblokken zijn gebaseerd op de afstand tot de arbeidsmarkt van de kandidaat.

Mogelijkheden

De mogelijkheden van de inzet van social return, in de volgorde van voorkeur zijn:

1. Werk

Arbeidsparticipatie, oftewel betaald werk en werkervaringsplaatsen, biedt mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt de mogelijkheid om werkervaring op te doen. Dit is voor hen een belangrijke opstap naar duurzame inzetbaarheid.

2. Leren

Naast arbeidsparticipatie heeft social return tot doel de arbeidsontwikkeling van medewerkers te bevorderen. Onder arbeidsontwikkeling worden activiteiten verstaan in het kader van om-, her- en bijscholing medewerkers met als doel de arbeidsmarktpositie van deze social return medewerkers te

versterken. Arbeidsontwikkeling vindt altijd plaats in combinatie met werk. De ontwikkeling kan gericht zijn op vakinhoudelijke kennis maar ook op het verkleinen of wegnemen van bijvoorbeeld taalachterstanden.

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

- De scholing/training plaats vindt in combinatie met werk in dienstverband.
- Met een erkend diploma of certificaat kan worden aangetoond dat de social return medewerker een ontwikkelstap heeft gemaakt.
- Een factuur van de gemaakte opleidingskosten kan worden overlegd (btw en reis- en verblijfkosten tellen niet mee voor de invulling van de verplichting).
- Het moet gaan om een medewerker die binnen de doelgroep van social return valt zoals eerder is omschreven.

3. Maatschappelijke activiteit

Als de opdrachtnemer niet volledig invulling kan geven aan de social return verplichting met de hierboven genoemde opties, dan is het mogelijk om een of meerdere maatschappelijke activiteiten uit te voeren. Dit mag overigens alleen worden opgevoerd voor de invulling van de social return verplichting na overleg met en toestemming van de SR-functionaris.

De maatschappelijke activiteiten worden ingezet voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (in natura) door de arbeidsparticipatie of het vakmanschap te bevorderen. Denk bijvoorbeeld aan bedrijfsbezoeken of aan gastlessen over het bedrijf of de branche. De maatschappelijke activiteiten kunnen ook gericht zijn op het verbeteren van de (arbeids)participatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Denk bijvoorbeeld aan activiteiten gericht op taalontwikkeling, het bestrijden van eenzaamheid/sociaal isolement of een bijdrage aan de armoede- en schuldenaanpak.

4. Inkoop bij sociale ondernemingen

Als de opdrachtnemer niet volledig invulling kan geven aan de social return verplichting met de hierboven genoemde opties, dan is het mogelijk om een inkoopopdracht te plaatsen bij een sociale onderneming die werkt met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De opdrachtnemer plaatst de inkoopopdracht bijvoorbeeld bij een bedrijf voor sociale werkvoorziening. De definitieve berekening van de gefactureerde opdrachtwaarde met inkoopopdrachten geschiedt aan het einde van de looptijd van de overeenkomst.

5. Verplichtingen opdrachtnemer

Verplichtingen van de opdrachtnemer:

- Na gunning een plan van aanpak aanleveren bij de SR-functionaris.
- De gebruikelijke begeleiding van de kandidaten.
- Gedurende de looptijd van de overeenkomst rapporteren aan de SR-functionaris van de voortgang met betrekking tot social return. Dit gebeurt minimaal 1 maal per 3 maanden in een registratiesysteem, waarin wordt aangegeven:
 - Per persoon een kopie van de arbeids-/stage-/leerovereenkomst. Deze overeenkomst omvat per persoon de volgende gegevens:
 - BSN-nummer
 - doelgroep (UWV)

- soort arbeidsplek met werkzaamheden
- contractduur
- omvang overeenkomst
- Per 3 maanden een onderbouwing van het uitbetaalde loon:
 - netto-uurloon
 - aantal gewerkte uren
 - totale loonkosten
- Indien scholingskosten opgevoerd worden, dient vooraf aangegeven te worden:
 - welke opleiding
 - welk opleidingsinstituut
 - tegen welke vergoeding (onderbouwd met een factuur)

De opdrachtnemer moet bewijsstukken overleggen ter onderbouwing van de invulling van de social return verplichting. Voor de samenwerkende gemeenten is het belangrijk dat de werkwijze in lijn is met de geldende wet- en regelgeving omtrent de privacy van burgers. Om de controle van persoonlijke gegevens van werknemers mogelijk te maken, moet de opdrachtnemer de door de SR-functionaris verstrekte AVG-toestemmingsformulieren, ingevuld en ondertekend retourneren.

6. Controle / sancties

- Indien de opdrachtnemer zijn verplichtingen aangaande social return niet of niet volledig nakomt, zijn de Noord-Limburgse gemeenten bevoegd een boete op te leggen aan de opdrachtnemer. De boete zal gesteld worden op het verschil tussen vereiste en uitgevoerde social return verplichting (in euro's). Deze betaling kan plaatsvinden door creditnota's.
- De SR-functionaris en de contractmanager hebben de bevoegdheid de inzet van social return middels het opvragen van overeenkomsten en loonstroken te verifiëren. De eventuele kosten voortvloeiend uit de verplichte medewerking hiertoe kunnen niet op de opdrachtgever verhaald worden. Binnen een maand na het einde van de looptijd van de overeenkomst levert de opdrachtnemer ter accordering een eindrapportage aan de SR-functionaris.
- In onvoorziene situaties treden de SR-functionaris en de opdrachtnemer met elkaar in overleg.