



Leidraad Social return

Gemeenten Dantumadiel, Dongeradeel en Kollumerland c.a.

Auteur: Jitske Prins
Datum: April 2013
Versie: 1.3

Vooraf

De colleges van de gemeenten Achtkarspelen, Dantumadiel, Dongeradeel, Ferwerderadiel, Kollumerland c.a. en Tytsjerksteradiel hebben met ingang van 1 maart 2013 gezamenlijk inkoop- en aanbestedingsbeleid vastgesteld. In dit beleid zijn de kaders gesteld voor de uitvoering van de inkoop- en aanbestedingstrajecten binnen deze gemeenten. Een onderdeel van het gezamenlijke beleid is de toepassing van Social return.

Samen met beleidsmakers, management en uitvoering is gekeken naar de mogelijkheden welke in overheidsland succesvol toegepast zijn. Daarnaast is de gemeente Dantumadiel betrokken bij het onderzoeksprogramma van de Hanze Hogeschool Groningen genaamd "Sociaal in het bestek" waarbij MKB Noord Nederland nauw betrokken is om gezamenlijk Social return succesvol toe te passen.

De bedoeling van dit project is regionale MKB-ers te ondersteunen bij Social return in aanbestedingen en daarmee hun concurrentie positie te verbeteren. Dit is naar onze mening een van de grote succesfactoren van Social return.

Social return is maatwerk. Dit kan niet vaak genoeg benadrukt worden. Om dit maatwerk te kunnen leveren is het consulteren van de markt een noodzaak. In een vroeg stadium praten (en luisteren naar) met de markt over de mogelijkheden en de onmogelijkheden van het toepassen van Social return leidt tot een succesvolle toepassing. Inzetten van de inkoop adviseur en de coördinator Social return leidt tot meer gerichte informatie over de markt en de aanbesteding in het kader van Social return.

Gemeente Kollumerland c.a. beschikt niet over een inkoop adviseur. In die gevallen waar deze leidraad spreekt over het inschakelen van de inkoop adviseur kan in Kollumerland c.a. gebruik gemaakt worden van de expertise van de inkoop adviseur van Dantumadiel. De coördinator Social return is voor alle betrokken gemeenten een aanspreekpunt voor Social return.

Deze leidraad is geschreven voor medewerkers van de gemeenten Dantumadiel, Dongeradeel en Kollumerland c.a. die zich met inkopen bezighouden of op een andere manier betrokken zijn bij het proces van inkopen en Social return. Het is een hulpmiddel én inspiratiebron om met Social return aan de slag te gaan.

Inhoudsopgave

Inleiding

Hoofdstuk 1 Social return

§ 1 Algemeen

- 1.1.1 Probleemstelling
- 1.1.2 Definitie Social return
- 1.1.3 Doelen
- 1.1.4 Doelgroepen
- 1.1.5 Uitgangssituatie inkoopvolume
- 1.1.6 Wat doet de rijksoverheid?
- 1.1.7 Onderzoek TNO
 - 1.1.7.1 Toegevoegde waarde Social return volgens TNO
 - 1.1.7.2 Social return duurder?
- 1.1.10 Huidige opbrengst

§ 2 Toepassen

- 1.2.1 Hoe willen we Social return gaan toepassen?
- 1.2.2 Wie voeren Social return bij de gemeente uit?
 - 1.2.2.1 Uitgangspunten
 - 1.2.2.2 Organisatie Social return
 - 1.2.2.3 Betrokkenen
- 1.2.3 Werkende wijs implementeren
- 1.2.4 Monitoring en Evaluatie
 - 1.2.4.1 Randvoorwaarde

Hoofdstuk 2 Social return in het inkoopproces

§ 1 Fase 1: Inkoopvoorbereiding

- 2.1.1 Interne kennis(deling)
- 2.1.2 Externe kennis: marktverkenning
- 2.1.3 Waardebepaling
- 2.1.4 Betrekken
- 2.1.5 Afwijken

§ 2 Fase 2: Specificeren in eisen en wensen: 3 opties voor Social return

- 2.2.1 5%-regeling
- 2.2.2 Sociale Paragraaf
- 2.2.3 Algemeen Voorstel
- 2.2.4 Betrekken

§ 3 Fase 3: Selecteren

§ 4 Fase 4: Contracteren

§ 5 Fase 5: Bestellen

§ 6 Fase 6: Bewaken/ Contractmanagement

Hoofdstuk 3 Rollen en verantwoordelijkheden

§ 1 Welk werkzaamheden worden er verricht?

3.1.1 Contact met leveranciers voor het concretiseren van het aanbod

3.1.2 Matchen van kandidaten op vacatures (Sociale Zaken)

3.1.3 Opbouwen en onderhouden netwerk

Hoofdstuk 4 Inrichting werkprocessen en bestekstekst

§ 1 Werkproces in kern

§ 2 Werkprocedure bestekstekst of pakket van eisen

Hoofdstuk 5 Monitoring

§ 1 Intern bij de gemeente

§ 2 Extern bij de leverancier

§ 3 Handhavingsbeleid

- Bijlage: 1. Stroomschema werkproces Bijlage:
Bijlage: 2. Voorbeeld tekst invulling 5% Social return
Bijlage: 3. Bronnenlijst

Inleiding

Om Social return succesvol te implementeren moet er in het inkoopproces voldoende aandacht zijn voor zowel de inbedding van momenten, als inspireren tot creatieve nieuwe mogelijkheden.

Door middel van het actief betrekken van leveranciers bij de invulling van Social return zal de kans op een succesvolle afloop toenemen. Dit gegeven vormt de rode draad door deze Leidraad. Waarbij de aanpak van Social return binnen de gemeentelijke organisatie gaat intensiveren.

Dit doen we door middel van het scherper stellen van het inkoop- en aanbestedingsbeleid. In het gezamenlijke inkoop- en aanbestedingsbeleid zijn algemeen geldende spelregels geformuleerd, waarbij gemotiveerde uitzonderingen mogelijk zijn. Voorkomen moet worden dat er onhaalbare doelen of onredelijke eisen worden gesteld.

Deze leidraad en het gezamenlijke inkoop- en aanbestedingsbeleid vormen samen de (voorlopige) spelregels voor Social return. De leidraad geeft naast spelregels inspiratie tot creatieve oplossingen.

In de doelstellingen van het gezamenlijke inkoop- en aanbestedingsbeleid staat opgenomen: "het betrekken van maatschappelijke, duurzame en sociale criteria bij inkopen". Deze zinsnede vormt de basis voor de inbedding van Social return binnen inkoop- en aanbesteden.

'Iedereen verdient een plek in de maatschappij'

H 1 Social return

§ 1 Algemeen

1.1.1 Probleemstelling

In een samenleving die steeds verder individualiseert, is werken meer dan een middel om de kost te verdienen. Wie niet mee kan of mag doen aan betaalde arbeid loopt een steeds groter risico ook aan andere aspecten van het samenleven niet volwaardig mee te kunnen doen. Ook nu de komst van de Wet Werken Naar Vermogen van de baan is, blijft het belangrijk om werkgevers actief te benaderen om werkplekken beschikbaar te stellen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

1.1.2 Definitie Social return

Social return is het maken van afspraken in inkoop- en aanbestedingstrajecten, zodat opdrachtnemers van de gemeente een bijdrage leveren aan het bieden van werkgelegenheid en werkervaringsplaatsen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Social return betekent letterlijk: 'iets teruggeven aan de samenleving' en is net als duurzaam inkopen onderdeel van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Social return beoogt dat een investering ook concrete sociale winst (return) oplevert, naast het 'gewone' rendement. In de inkooppraktijk betekent dit dat de gemeente van haar opdrachtnemers of leveranciers eist dat die een deel van de opdrachtwaarde investeren in het creëren van extra werk(ervaring)plekken, bijvoorbeeld door een deel van de opdracht uit te laten voeren door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

1.1.3 Doelen

De gemeente beoogt met het vastleggen van aanvullende eisen haar leveranciers een bijdrage te laten leveren aan drie gemeentelijke beleidsdoelen:

- Vergroten van de arbeidsparticipatie en de werkervaring van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt;
- Bezuinigen op uitkeringen (i-deel budget);
- Werk genereren voor SW werknemers.

1.1.4 Doelgroepen

De doelgroepen voor het Social return beleid zijn personen met een afstand tot de arbeidsmarkt uit de volgende categorieën:

1. WWB/ IOAW/ IOAZ
2. WW/ WIA/ WAO/ WAJONG (UWV)
3. ANW (SVB)
4. BBL: Beroepsbegeleidende leerweg (leerwerkbaan -beroepsbegeleidend)
5. Deeltijd BOL (opleiding door werkgever)
6. WSW

Zo'n 83% van alle gemeenten in Nederland passen Social return reeds toe bij hun aanbestedingen. In alle evaluaties die beschikbaar zijn wordt het belang van maatwerk benadrukt. We kiezen er daarom voor bestuurlijk niet vooraf één doelgroep te selecteren, maar per aanbesteding een inschatting te maken van de doelgroep(en) die het meest geschikt is. Een uitzondering daarop is dat bij aanbestedingen de mogelijkheid tot investeren bij het SW-bedrijf wordt onderzocht.

1.1.5 Uitgangssituatie inkoopvolume

De gemeente is een grote opdrachtgever. Er zijn verschillende typen aanbestedingen te onderscheiden. Ten eerste naar soort opdracht waarbij onderscheid gemaakt wordt in twee categorieën: (a) werken. (b) diensten & leveringen.

Ten tweede bepaalt de hoogte van de aanneemsom de werkwijze van aanbesteden. Hierbij zijn vier hoofdcategoryën te onderscheiden, namelijk Europese aanbestedingen, openbare aanbestedingen, meervoudig- en enkelvoudig onderhandse aanbestedingen. De drempelbedragen voor Europese aanbestedingen worden door de Europese Commissie elke twee jaar gewijzigd. In de gemeentelijke beleidsregels voor aanbesteding en inkoop zijn de gehanteerde drempels en werkwijzen vastgelegd.

1.1.6 Wat doet de rijksoverheid?

De rijksoverheid neemt met ingang van 1 juli 2011 bij inkopen en aanbestedingen 'social return' als contractvoorwaarde op. Deze maatregel houdt in dat het Rijk bij aanbestedingen boven de € 250.000 in het contract opneemt dat er bij de uitvoering van de opdracht ook mensen moeten worden ingezet met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt. Gemeenten worden via de VNG aangespoord om mee te doen en worden hier ook bij betrokken. Er zijn voorsnog geen duidelijke richtlijnen/ verwachtingen uitgesproken. Landelijk gezien bevinden we ons in de middenmoot qua aanpassing van ons beleid. Ook steeds meer landelijke en regionale opdrachtnemers hebben eigen Social return beleid ontwikkeld. Op lokaal en regionaal niveau werkt de gemeente samen bij inkooptrajecten met verschillende partijen, zoals de omliggende gemeentes, het Gemeentelijk Inkoop Netwerk, maar ook provinciebreed.

1.1.7 Onderzoek TNO

1.1.7.1 Toegevoegde waarde Social return volgens TNO

We concluderen op basis van de bevindingen in dit¹ onderzoek dat de belangrijkste toegevoegde waarde van Social return zit in de volgende factoren:

1. Het instrument is letterlijk additioneel en vormt een uitbreiding van de re-integratiemogelijkheden.
2. Social return creëert directe arbeidsplekken bij de opdrachtnemer.
3. Social return creëert ervaringen in het werken met doelgroepen bij werkgevers.
4. Doelgroepen doen direct werkervaring op in een reguliere arbeidsomgeving:
 - Ze kunnen zich ontwikkelen.
 - Ze kunnen participeren naar vermogen, waardoor er sprake is van extra productiviteit, die anders onbenut zou blijven.
5. De werkervaring van deelnemers in het kader van Social return biedt ook mogelijkheden voor het vervolg:
 - De werksituatie heeft een diagnose aspect: het wordt duidelijk waar iemand staat en wat er nodig is om iemand verder te helpen (belemmeringen, sterke kanten).

¹ TNO rapport 031.20851

Deelnemers kunnen soms van de ene naar de ander opdracht waar Social return bij toegepast wordt geplaatst worden.

1.1.7.2 Social return duurder?

Bij veel opdrachtgevers bestaat de angst dat, door de inzet van Social return, opdrachten duurder uitvallen. Uit onderzoek van TNO blijkt dat er geen aanwijzingen zijn dat Social return tot hogere aanneemsommen leidt. Eventuele kosten die gemaakt worden voor de uitvoering van Social return worden niet doorberekend in de offerte. Het idee is dat door de concurrentie tussen opdrachtnemers (marktwerking) en het feit dat de extra kosten te verwaarlozen zijn bij de totale aanneemsom dit niet leidt tot hogere aanneemsommen. In één geval waaraan wordt gerefereerd in het onderzoek wordt zelfs aangegeven dat het lijkt alsof de toepassing van Social return juist tot een wat lagere aanneemsom heeft geleid. Dit is het gevolg van de inzet van een groot aantal SW-medewerkers waardoor de loonkosten voor de opdrachtnemer lager uitvallen. De ervaring in Amsterdam met onder andere raamcontracten laat zien dat een economisch voordelige aanbidding mogelijk is, óók met inbedding van Social return.

1.1.9 Huidige opbrengst

De ervaringen met Social return bij de gemeente zijn minimaal. Harde cijfers en gegevens over hoeveel inzet er geweest is, zijn er niet.

Landelijk gezien is Social return succesvol. Zelfs ook zonder 'harde dwang' kunnen resultaten gehaald worden. Opdrachtnemers zien de voordelen, bijvoorbeeld als zij moeite hebben met het vinden van geschikt personeel zijn ze bereid zelf te investeren in opleidingstrajecten en geven op die wijze werkzoekenden een nieuwe start.

§ 2 Toepassen

De Leidraad doorloopt de fasen van het inkooptraject en geeft aan hoe je Social return hierin mee kunt nemen. Het geeft tips en aandachtspunten en ook een aantal praktijkvoorbeelden. De handleiding sluit aan bij de Europese richtlijnen voor aanbesteden en bij het inkoopbeleid van de gemeente.

Bij het toepassen van Social return wordt de opdrachtgeverrol in het inkoopproces benut voor het stellen van sociale (bestek)voorwaarden bij de aanbesteding/gunning van opdrachten en het aangaan van contracten. Toepassing hiervan heeft tot doel een concrete sociale winst ('return') op een investering te bereiken naast het 'gewone' rendement. Social return is ook bekend onder het (verouderde) begrip Contract Compliance (CC).

Social return kan op verschillende manieren vorm krijgen binnen een bestek. Deze Leidraad zal de meest voorkomende behandelen. De inkopers en aanbesteders zullen in overleg met de inkoop adviseur en/ of de coördinator Social return per aanbesteding bekijken wat de beste optie is.

1.2.1 Hoe willen we Social return gaan toepassen?

Social return wordt toegepast bij de inkoop en aanbesteding van leveringen, diensten en werken. De gemeente wil in het kader van het gemeentelijk sociaal maatschappelijk beleid zo veel mogelijk mensen in de gemeente en regio aan het werk hebben en houden. Dit geldt ook voor mensen die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben.

De voorwaarde om Social return verplicht mee te nemen bij inkopen, wordt in ieder geval toegepast in opdrachten boven de Europese drempelbedragen én bij een opdrachtomvang vanaf:

Leveringen en diensten	€ 100.000,- excl BTW
Werken	€ 250.000,- excl BTW

Vanaf € 100.000,- excl. BTW (levering, dienst) resp. € 250.000 (werk) geldt het percentage van 5%, maar het is wenselijk om Social return afhankelijk van de markt, samen met de inkoop adviseur anders in te vullen. Beneden deze ondergrens van € 100.000,- resp. € 250.000,- maakt Social return geen verplicht onderdeel uit van het inkoop- en aanbestedingsbeleid², maar kan altijd in samenspraak met de inkoop adviseur anders besloten worden.

Voor leveringen geldt eveneens de verplichting om vanaf € 100.000,- exclusief BTW Social return toe te passen, tenzij gemotiveerd wordt aangegeven dat toepassing niet mogelijk is.

Door een bepaling omtrent Social return op te nemen in de offerte aanvraag wordt er van leveranciers gevraagd om een bijdrage te leveren. Deze bepaling kan in verschillende vormen worden opgenomen. Dit kan als eis (vast % van de aanneemsom/ loonsom), of als een gunningscriterium (sociale paragraaf). Beiden zullen in deze leidraad worden besproken.

² grenzen ter besluitvorming in college

Wanneer door de opdrachtnemer verwijtbaar niet aan de voorwaarde voor de toepassing van Social return wordt voldaan, wordt het betreffende deel of percentage inhouden op de aanneemsom. Verdere gevolgen zijn situationeel te bepalen zoals uitsluiting voor verdere aanbestedingen voor een bepaalde periode en de eventuele gevolgen voor subsidieverlening.

1.2.2 Wie voeren Social return bij de gemeente uit?

Beleid valt of staat bij de uitvoering ervan. De uitvoering van Social return is onlosmakelijk verbonden met het algemene inkoop- en aanbestedingsproces en de monitoring daarop. Hieronder een aantal specifieke aandachtspunten voor wat betreft Social return.

1.2.2.1 Uitgangspunten

Bij de uitvoering van Social return gelden een aantal algemene uitgangspunten:

1. Draagvlak:
 - Inkopers en aanbesteders (de opdrachtgevers) moeten het belang inzien van Social return en zich bewust zijn van hun taak en rol in het hele proces;
 - Opdrachtnemers moet duidelijk zijn wat het voor hen betekent, wat het van hen vraagt en wat het hen oplevert.
2. Maatwerk:
 - Elke aanbesteding is anders. Maak gebruik van de creativiteit van de opdrachtnemer en houdt rekening met de omstandigheden; Kijk wat wel kan.
3. Ondersteuning:
 - Inkopers en aanbesteders willen zo weinig mogelijk "last" hebben van Social return bij het reguliere inkoop en aanbestedingsproces;
 - de opdrachtnemers willen "ontzorgd" worden van bijvoorbeeld het zoeken naar geschikte kandidaten of de begeleiding op de werkvloer. Het kan ook gaan om het wegnemen van werkgeversrisico's door o.a. detachering.

1.2.2.2 Organisatie van Social return

Social return bij inkoop is niet een verantwoordelijkheid voor inkoop alleen. Het is een gemeentebrede verantwoordelijkheid waar alle domeinen binnen de gemeente bij betrokken zijn. Beleid, inkoop, budgethouders, re-integratiedeskundigen, controllers en juridische zaken zijn de afdelingen die betrokken zijn bij de uitvoering van Social return.

Behalve de domeinen bij de opdrachtgever zijn ook externe partners betrokken bij de uitvoering van Social return. Denk aan leveranciers, re-integratiebedrijven, SW bedrijven, UWV en externe adviseurs.

Als er zoveel partijen zowel intern als extern bij zijn betrokken, is een projectmatige aanpak een belangrijke voorwaarde voor een succesvolle implementatie van Social return.

De inkoop adviseur ontwikkelt samen met de coördinator Social return het beleid op het gebied van Social return. Bovendien worden de verantwoordelijken in de beginfase begeleid, zodat we samen Social return tot een succes maken.

1.2.2.3 Betrokkenen

De uitvoering van Social return heeft betrekking op een verscheidenheid aan producten/ diensten/werken. Dit maakt dat er eveneens veel collega's zijn betrokken bij de uitvoering. In principe zijn er 4 key-actoren bij betrokken:

Coördinator Social return (Senior accountmanager werkgeversteam)

De coördinator Social return heeft de volgende taken:

- Blijft communiceren over Social return met alle betrokkenen (intern en extern) om draagvlak te verwerven (creëren draagvlak);
- Denkt mee over / beoordeelt mee de invulling van een plan van aanpak;
- Legt na de aanbesteding contact met de werkgever;
- Zorgt voor rapportage aan de inkoop adviseur over aantallen en kosten;
- Zorgt voor genoeg publiciteit voor Social return;
- Is vraagbaak voor leveranciers hoe aan eisen en wensen te voldoen.

De coördinator Social return trekt daarbij zo veel mogelijk samen op met de inkoop adviseur.

Inkoopadviseur (gemeente Dantumadiel en Dongeradeel)

De inkoop adviseur heeft ten aanzien van Social return de volgende taken:

- Het scannen van de inkoopjaarplannen op mogelijkheden voor Social return;
- Het adviseren van inkopers en aanbesteders tijdens de verschillende fasen van het inkoop/aanbestedingsproces over de concrete invulling van Social return;
 - bij het opstellen van de contracteisen voor Social return;
 - bij het beoordelen van/meedenken over de invulling van een plan van aanpak;
 - bij het niet nakomen van afspraken over Social return;
- Het monitoren en evalueren van de uitvoering van Social return op twee niveaus:
 - per inkoop en aanbestedingstraject;
 - jaarlijks voor alle trajecten samen (rapportage);
- Intermediair tussen interne en externe organisatie;
- Vertalen van eisen en wensen naar rechtmatige en doelmatige inkoop;
- Borging beoordeling inschrijvers.

Inkoper (budgethouder/ beheerder/ kredietbewaker)

De inkoper heeft ten aanzien van Social return de volgende taken:

- Zoekt bij initiatie van een inkoop/ aanbesteding contact met inkoop adviseur;
- Bepaalt samen met de inkoop adviseur de toepassing van Social return;
- Zoekt bij het beantwoorden van vragen ten behoeve van de Nota van Inlichtingen contact met de coördinator Social return ;
- Zoekt bij de beoordeling van inschrijvingen contact met de coördinator Social return.

Inschrijver/opdrachtnemer

De inschrijver heeft ten aanzien van Social return de volgende taken:

- Is verantwoordelijk voor het invullen van de Social return verplichting;
- Kan daarbij gebruik maken van de service van de coördinator Social return.

1.2.3 Werkendewijs implementeren

Het invullen van de beleidsdoelstellingen, het beschrijven van de werkmethoden en het schrijven van deze leidraad zijn coproducties van de inkoop adviseur. Ondersteund en geïnspireerd door een aantal andere ervaringsdeskundigen uit de gemeente.

De aanpak voor het opzetten van Social return is 'werkendewijs implementeren'. Dat houdt in: ervaring opdoen in zowel individuele inkoop- en aanbestedingstrajecten als bij gemeentebrede raamcontracten.

1.2.4 Monitoring en Evaluatie

Om Social return niet alleen op papier te laten bestaan is het belangrijk de resultaten te beoordelen. Leveranciers sluiten hiervoor een resultaatovereenkomst met de gemeente en regelmatige evaluaties geven inzicht of de afgesproken resultaten ook daadwerkelijk worden gehaald.

Jaarlijks zal over de volgende punten aan het college worden gerapporteerd:

1. Het aantal en % aanbestedingen met en zonder Social return naar soort aanbesteding (leveringen, diensten en werken);
2. Het aantal en % aanbestedingen met Social return naar aanbestedingsvorm (quasi inbesteden/contracteis);
3. De totale potentiële, gerealiseerde en ingevulde omzet van Social return uitgedrukt in euro's;
4. Het aantal personen dat geplaatst is:
 - naar doelgroep (soort uitkering);
 - naar plaatsingsduur (korter of langer dan 6 maanden);
 - naar soort plaatsing (leerwerkplek, stage, detachering, etc);
5. Het aantal personen dat duurzaam is uitgestroomd en de opbrengst daarvan in euro's;

Daarnaast is het belangrijk om de ervaringen van alle direct betrokkenen zoals de inkopers en aanbesteders, de opdrachtnemers, de coördinator Social return, de inkoopcoördinator, de geplaatste kandidaten en anderen jaarlijks te bespreken.

1.2.4.1 Randvoorwaarde

Het maken van de jaarlijkse rapportages over Social return is alleen mogelijk als het algemene inkoop- en aanbestedingsproces en de control daarop goed is georganiseerd. Zonder een sluitende administratie/registratie van gegevens kunnen er geen analyses gemaakt worden.

Hoofdstuk 2 Social return in het inkoopproces

§ 1 Fase 1: Inkoopvoorbereiding

Tijdens de voorbereiding van het in te kopen goed/dienst/product is het belangrijk om de (on)mogelijkheid van het opnemen van Social return mee te nemen. Dit kan afhankelijk zijn van de duur van de opdracht, of van de omvang (opdrachtwaarde) van de opdracht.

In deze fase stellen we vast wat de gemeente kan of wil en wat de markt kan en wil. Het opnemen van een bestektekst voor Social return is alleen succesvol indien de opdrachtnemer het ook daadwerkelijk kan nakomen. We kennen hierbij 3 aandachtsgedebieden:

- Gemeentelijk beleid: Zorg dat u op de hoogte bent
- Interne kennis: Interne deskundigen
- Externe kennis: Marktverkenning

2.1.1 Interne kennis(deling)

Hebben anderen uw vraag al een keer beantwoord? Zijn er deskundigen die u kunnen adviseren? Is of komt er een raamcontract voor uw gewenste pakket? Raadpleeg de coördinator Social return of de inkoop adviseur voor advies.

Voorbeelden gemeente Amsterdam:

Bij het verzorgen van de catering doen leveranciers voor een deel van de uitvoering van werkzaamheden een beroep op Pantar medewerkers.

Bij schoonmaak worden medewerkers mede geworven bij Pantar en via VSA. De opdracht voor beveiligingsdiensten is gegund aan een combinatie van twee (MKB) leer-werkbedrijven, die via de DWI/VSA mensen gaan werven.

De leverancier van ICT-hardware is akkoord met het plaatsen van Pantar medewerkers, is in overleg getreden met DWI/VSA voor werving van andere kandidaten, en is actief bij het aanbieden van praktijkstages voor ROC-leerlingen.

2.1.2 Externe kennis: marktverkenning

Ga zelf onderzoeken hoe de markt reageert op Social return én vraag dit na bij opdrachtnemers. Zij zijn experts ten aanzien van hun eigen producten en organisatie. Een goede marktverkenning is essentieel om te weten te komen welke ontwikkelingen er zijn en wat er (on)mogelijk is in de markt. Door een goede marktverkenning worden in het bestek de juiste eisen gesteld en bestaat de meeste kans op de best mogelijke antwoorden.

Het succes van Social return is dan ook een gemengde inspanning waarbij de leverancier goed weet wat mogelijk en onmogelijk is.

Praat met meerdere leveranciers en verwerk alle informatie die u via de marktverkenning verkrijgt op een manier (in het bestek, programma van eisen, of offerte aanvraag) waardoor álle leveranciers er 'iets mee kunnen'. U mag niet één leverancier een onterechte voorsprong geven, omdat u 'toevallig' met hem heeft gesproken.

2.1.3 Waardebepaling

Om de waarde van de inspanning voor de Social return verplichting te kunnen beoordelen, wordt de gerealiseerde waarde van plaatsingen/voorstellen uitgedrukt in een inspanningswaarde. Deze inspanningswaarde is niet direct gerelateerd aan de werkelijke uitgave aan uitkeringen of het betaalde loon, maar is gerelateerd aan de afstand van de uitkeringsgroep tot de arbeidsmarkt en de inspanning die geleverd moet worden om de groep aan het werk te krijgen³.

Soort en evt. duur van de uitkering	Waarde Social return inspanning (op basis van een jaarcontract fulltime)
< 2 jaar in WWB	€ 30.000,=
> 2 jaar in WWB	€ 35.000,=
< 1 jaar in WW	€ 10.000,=
> 1 jaar in WW	€ 15.000,=
WIA / WAO	€ 30.000,=
Wajong	€ 35.000,=
Beroepsbegeleidend (BBL) traject	€ 5.000,=
Beroepsopleidend (BOL) traject	€ 2.500,=
WSW (detachering, diensten)	Betaalde rekeningen aan SW-bedrijf
Overige Social return trajecten	€ 1.500,= per dagdeel van 4 uur

Een voorbeeld: Gefactureerde omzet binnen de opdracht is bijvoorbeeld € 300.000,=, 5 % hiervan is € 15.000,=. De opdrachtnemer kan voor dit bedrag een "< 2 jaar WWB-er" voor een half jaar aan het werk zetten of een "> 1 jaar WW-er" één jaar aan het werk zetten om te voldoen aan de Social return-verplichting binnen de overeenkomst.

2.1.4 Betrekken

Het is verstandig om in een zo vroeg mogelijk stadium van het inkoopproces de inkoop adviseur te betrekken. De inkoop adviseur zal samen met de inkoop en de coördinator Social return mee denken over een verstandige invulling van Social return in het bestek. Iedere afzonderlijke gemeente kent een interne routing voor wat betreft advisering en besluitvorming. Bij Dantumadiel en Dongeradeel is dit proces middels een inkoop adviseur en een startformulier of digitaal systeem gewaarborgd.

³ Bron: gemeente Amersfoort.

2.1.5 Afwijken

Afwijken van de verplichting van Social return is enkel mogelijk indien de gemeentesecretaris hiertoe instemt. Basis voor deze beslissing is een gemotiveerde afwijking tezamen met het advies van de inkoop adviseur.

§ 2 Fase 2: Specificeren in eisen en wensen: 3 opties voor Social return

Als in fase 1 bepaald is wat we precies willen, dan wordt in fase 2 bepaald hoe we dat in de markt gaan zetten.

Dit is een cruciale fase in het inkoopproces. Door vast te leggen wat we op welke manier aan opdrachtnemers gaan vragen, wordt bepaald welke aanbiedingen we gaan krijgen.

In deze fase worden de criteria vastgesteld, eisen en wensen geformuleerd en wordt bepaald op welke wijze we die in de volgende fase gaan beoordelen. Deze eisen en wensen worden in een offerteaanvraag of bestek beschreven.

De (contractuele) verantwoordelijkheid van de invulling van Social return ligt primair bij de opdrachtnemer. Het is mede daarom belangrijk dat er reële voorstellen worden gevraagd waarbij er ook is nagedacht over de uitvoering ervan na gunning. Benadruk dat in het bestek! (zie standaard besteksteksten).

Voor Social return kan er onder andere gekozen worden voor verschillende opties:

- 5%-regeling (eis)
- Sociale Paragraaf (gunningscriterium)
- Algemeen Voorstel (plan van aanpak)

2.2.1 5%-regeling

Bij deze contracteis verplicht de opdrachtnemer zich om 5% van de aanneemsom exclusief BTW, en als de loonkosten minder dan 30% van de aanneemsom zijn, dan 7% van de loonkosten in te zetten voor een persoon met een afstand tot de arbeidsmarkt. Deze percentages sluiten aan bij landelijke ontwikkelingen. De opdrachtnemer geeft bij zijn inschrijving aan akkoord te gaan met de eis. De werkelijke invulling (hoeveel en welke mensen, waar inzetten) wordt voor gunning door de opdrachtnemer in een plan van aanpak gedetailleerd aangegeven en na gunning tussen leverancier en opdrachtgever overeengekomen.

De 5% wordt opgenomen als eis in het bestek. De eis van 5% wordt opgenomen in het contract. Na gunning moet de praktische invulling van de 5% worden besproken evenals de monitoring en evaluatie. Dit gebeurt samen met de coördinator Social return.

Het voordeel van deze optie is, dat dit helder en controleerbaar is en ook juridisch objectiviteit biedt.

Hierbij is de insteek van de coördinator Social return dat de invulling zoveel mogelijk aansluit bij de 'core business' van de opdrachtnemer. De ervaringen laten zien dat de kans van slagen dan het grootst is. Echter dit neemt niet de mogelijkheid weg om tot

creatieve oplossingen te komen om andere opties te benoemen. Als de opdrachtnemer de verplichting om Social return in te vullen kan behalen door breder in te zetten dan alleen de genoemde opdracht is dit mogelijk.

Een voorbeeld van een bestekstekst met Social return 5% is in de bijlagen opgenomen. In voorkomende gevallen is het mogelijk dat er een grote 'leveringscomponent' in de aanbesteding zit. In die gevallen kan het raadzaam zijn om Social return op te nemen als 7% van de loonsom.

2.2.2 Sociale Paragraaf

Bij een Sociale paragraaf is het de bedoeling dat de mogelijke opdrachtnemer aangeeft hoeveel mensen in welke functie hij gaat plaatsen. Dit aanbod levert vervolgens een score op die wordt meegenomen in de uiteindelijke beoordeling van de offerte. Een scorematrix is hiervoor een handige manier van scoren. Het is niet wenselijk om alleen naar aantallen te vragen. Een opdrachtnemer kan dan geneigd zijn om zichzelf te overbieden. Een Plan van Aanpak kan dit voorkomen. Bovendien is het dan voor de mensen die de matching gaan doen mogelijk om alvast een voorselectie te maken. Zij weten immers wat er gaat komen. De score die wordt gegeven voor het onderdeel moet worden gemotiveerd in het besluit. Deze optie wordt vooral gekozen als de opdrachtnemer al veel ervaring heeft met dit onderwerp. De ondergrens voor de inspanning is 5% van de aanneemsom. In dit geval kunnen ook wensen geformuleerd worden, zoals indien er meer dan de minimale contracteis van 5 of 7% gerealiseerd wordt, krijgt de inschrijver een hogere score.

2.2.3 Algemeen Voorstel

Deze optie wordt ingezet als aanvulling op 5% regeling en Sociale Paragraaf of in plaats daarvan. De leverancier wordt hier gevraagd om concrete eigen ideeën te geven over hoe hij Social return kan invullen. Het indienen van een voorstel is al voldoende om de offerte mee te laten doen in de aanbesteding. Het voorstel moet wel een vergelijkbare inspanningswaarde vertegenwoordigen van ten minste 5% van de aanneemsom. Het voorstel hoeft geen betrekking te hebben op directe plaatsing maar kan ook gezocht worden in coaching en opleiding van uitkeringsgerechtigden. Het voorstel kan worden gewogen of gewaardeerd en tevens gecontroleerd. Het algemene voorstel geniet niet de voorkeur. Het toepassen van deze manier van Social return is nog in beweging. Er is met de komst van de Aanbestedingswet informatie over.

2.2.4 Betrekken

In deze fase van het inkooptraject zal de inkoop adviseur en de coördinator Social return mee denken over de invulling van Social return in het bestek. Teksten kunnen aan de verantwoordelijke inkoper worden aangeleverd om tot een optimaal mogelijk gewenst resultaat te komen.

§ 3 Fase 3: Selecteren

Bij het selecteren van een leverancier speelt Social return niet noodzakelijkerwijs een grote rol. Slechts wanneer er gekozen is voor de optie van een Sociale Paragraaf (plan van aanpak) speelt het scoren van de aanbieder van de aanbieders ten opzichte van elkaar. De meest overzichtelijke manier is om via een beoordelingskader de scores te berekenen voor de aanbieder. Zie hieronder voor een voorbeeld.

Wanneer er geen sprake is van het opnemen van een sociale paragraaf verloopt het selectieproces op de gebruikelijke manier.

Juridisch gezien zijn de consequenties gering. Wanneer er sprake is van de 5%-regeling dan is het een eis. Indien niet aan deze eis wordt voldaan, wordt de deelnemer uitgesloten van verdere deelname aan de aanbesteding.

Bij een sociale paragraaf moet de puntenverdeling van Social return worden gemotiveerd in het besluit. Op dat gemotiveerde besluit is nagenoeg geen actie te ondernemen door de inschrijver.

Score wensen ten aanzien van Social return

Punten per eenheid	Voorwaarden voor punten toekenning	Leverancier 1	Leverancier 2	Leverancier 3	Leverancier 4
	Beoordeeld wordt de manier en mate van de invulling op onderstaande punten	aantal	aantal	aantal	aantal
3	Reguliere baan op hbo/wo-niveau				
7	Reguliere baan op mbo/lbo-niveau				
6	Een praktijkplaats bij een leerwerktraject van minimaal 6 maanden				
5	Een arbeidsmarktrelevante training/opleiding met behoud van uitkering				
2	Een stageplaats voor de beoogde doelgroep				
1	Een Participatieplaats				
1	Categorie overig				

§ 4 Fase 4: Contracteren

De afspraken van Social return moeten worden opgenomen in het contract met de opdrachtnemer. In het geval van de 5%, kunnen de afspraken uit het bestek worden meegenomen in het contract. De invulling gebeurt na gunning, en de afspraken daaromtrent kunnen worden toegevoegd aan het contract.

Bij optie 2 en 3 (sociale paragraaf en algemeen voorstel) heeft de inschrijver al aangegeven wat hij gaat doen. De aanbiedingen in de offerte kunnen dan worden meegenomen als onderdeel van het contract.

In deze fase neemt de coördinator Social return contact op met de opdrachtnemer om te kijken naar de mogelijkheden om Social return in te vullen. Er wordt samen met een matcher gekeken naar een mogelijke match voor de opengestelde vacatures. Deze prestatie afspraken worden aan het contract toegevoegd.

Hier speelt Social return geen rol. We hebben het hier eigenlijk over het feitelijk afroepen binnen contracten. Social return wordt ingevuld door de verantwoordelijken die binnen het contract zijn afgesproken. Zie hiervoor de werkprocessen.

Vacatureservice Amsterdam (VSA)

‘Je kunt op veel manieren aan Social return doen’

Ingrid vertelt de werkgevers hoe het werkt bij VSA: “Ik bespreek het aanbod van vacatures van de leverancier en mogelijkheden die VSA kan bieden. De juiste match met onze doelgroepen is hierbij erg belangrijk. Vervolgens voert de adviseur van VSA de uiteindelijke werving en selectie uit en stuurt hij de leverancier de geselecteerde cv's. Waarna de leverancier beslist welke kandidaat hij aanneemt.” Klachten over Social return hebben Ingrid nog nooit bereikt. “Het gaat er ook om eerlijk en open tegen de leverancier te zijn. Wanneer er geen match mogelijk is met een klant van DWI stel ik aan de werkgever voor om de vacature aan het UWV WERKbedrijf of een andere ketenpartner zoals Pantar over te dragen.”

Computerlessen geven

Heel belangrijk is dat in de aanbesteding wordt genoemd wat we van de leverancier terug verwachten. Ingrid: “Een voorbeeld: InterAcces geeft nu in het kader van Social return computerlessen in het Jobcenter aan klanten van DWI. Hieruit blijkt dat je op veel manieren aan Social return kunt doen. En: dat project is succesvol!”

§ 6 Fase 6: Bewaken/ Contractmanagement

Het bewaken van de voortgang op Social return gebeurt door de coördinator Social return en de inkoop adviseur samen. De coördinator Social return ondersteunt bij de uitvoering en doet de monitoring van de voortgang. De bevindingen van deze monitoring worden gecommuniceerd met de beheerder (bijvoorbeeld budgethouder) van het betreffende contract.

Hoofdstuk 3 Rollen en verantwoordelijkheden

De gemeenten hebben ervoor gekozen om de uitvoering van Social return te laten regelen door de senior accountmanager werkgeversteam van de productgroep Wolwêzen (Dantumadiel-Dongeradeel) met input van de inkoop adviseurs (Dantumadiel en Dongeradeel). De senior accountmanager vervult de rol van coördinator Social return en wordt in dit stuk ook als zodanig genoemd.

§ 1 Welk werkzaamheden worden er verricht?

De coördinator Social return en de inkoop adviseur ondersteunen en faciliteren bij het maken van de bestekken (sociale voorwaarden). Als een aanbesteding of inkoop de genoemde drempelwaarde vertegenwoordigt, moet Social return verplicht worden meegenomen. Hiervoor kan, in overleg met de inkoop adviseur, gebruik worden gemaakt van één van de standaardteksten die ter beschikking staan. Wanneer extra informatie of hulp benodigd is, kan er contact worden opgenomen met de inkoop adviseur voor ondersteuning bij de verschillende bestekteksten.

3.1.1 Contact met leveranciers voor het concretiseren van het aanbod

Als de aanbesteding is afgerond en de opdrachtnemer bekend is, komt de coördinator Social return in actie. De coördinator Social return zal contact opnemen met de opdrachtnemer. Samen met de opdrachtnemer zal de coördinator Social return een plan uitwerken voor het plaatsen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit plan bevat een profiel van de gezochte kandidaat en een omschrijving van de werkzaamheden. Ook zal een planning worden opgenomen.

3.1.2 Matchen van kandidaten op vacatures

De coördinator Social return ondersteunt de opdrachtnemer bij het realiseren van de Social return verplichting. De nadruk ligt hierbij op ondersteunen, aangezien de leverancier te allen tijde zelf verantwoordelijk blijft voor het halen van de doelstellingen.

Werving en selectie vindt als volgt plaats:

- De coördinator Social return ondersteunt de opdrachtnemer bij het realiseren van Social return. Hoe duidelijker de opdrachtnemer in zijn aanbod aangeeft welke mogelijkheden hij ziet voor Social return, des te sneller en beter kan de coördinator de opdrachtnemer van dienst zijn.
- De coördinator Social return krijgt op het moment van gunning via mail een bericht van deze gunning en neemt vervolgens binnen 5 werkdagen contact op met de opdrachtnemer. Samen met de opdrachtnemer maakt de coördinator Social return de vacatures concreet. Hierbij worden de functie, het niveau, de functie-eisen, de periode en het aantal uren in beeld gebracht. Tevens wordt met de opdrachtnemer besproken of het hier om een reguliere vacature gaat met uitzicht op een dienstverband of dat het om een leer/werkstage gaat. De opdrachtnemer en de coördinator Social return stemmen met elkaar de reactietermijn af, waarop de coördinator Social return terugkoppeling geeft over de kans van slagen voor het invullen van de vacature.
- De coördinator Social return schakelt voor de werving van kandidaten in overleg met de opdrachtnemer ook haar netwerk(projecten)organisaties in. Op deze manier is snel duidelijk of de coördinator Social return of de andere partijen kandidaten kunnen leveren. Mocht dat niet lukken, dan volgt een overleg met de werkgever om te kijken of de vacatures op een andere manier ingevuld kunnen worden en begint het wervingsproces opnieuw.

3.1.3 Opbouwen en onderhouden netwerk

Om de kans van slagen zo groot mogelijk te maken, is het van belang dat er uit meerdere 'bronnen' kan worden geput. Verschillende organisaties werken voor verschillende soorten uitkering. Alle partijen die een uitkering verzorgen die in de doelgroep valt krijgen de kans om geschikte kandidaten aan te bieden. Hierdoor is de diversiteit groter en daarmee ook de kans dat er een geschikte werknemer kan worden gevonden voor de opdrachtnemer.

Hoofdstuk 4 Inrichting werkprocessen en bestekstekst

In dit hoofdstuk wordt, op basis van voorgaande beschreven hoe de bestekstekst, c.q. het programma van eisen, en het werkproces er met ingang van 2013 zal zijn.

§ 1 Werkproces in kern

1. Bij inkopen met een waarde boven de € 100.000 (leveringen en diensten) en € 250.000 (werken) geldt een verplichting om Social return op te nemen. Daarnaast geldt voor inkopen onder de drempel dat het in sommige gevallen wenselijk is om Social return mee te nemen als eis.
2. Samen met de coördinator Social return en/ of inkoop adviseur wordt gekeken welke mogelijkheden er zijn voor Social return. Deze worden bij voorkeur getoetst aan de hand van marktonderzoek/ consultatie. Het stellen van Social return voorwaarden die niet toepasbaar zijn willen we hiermee voorkomen. Hierbij is maatwerk het uitgangspunt.
3. Na (voorlopige) gunning wordt de coördinator Social return zo snel mogelijk op de hoogte gesteld. Deze neemt zodra er definitief gegund is, direct (binnen 5 werkdagen) contact op met de opdrachtnemer. Samen met de opdrachtnemer gaat de coördinator Social return kijken naar de invulling/ matching. Er worden in dit stadium afspraken gemaakt over de invulling en de vastlegging van Social return. Dit zijn de prestatie afspraken.
4. Monitoring van het besluit vindt plaats door de coördinator Social return. Deze zal de afspraken, die vastgelegd zijn in het contract, bewaken.

§ 2 Werkprocedure bestekstekst of pakket van eisen

Aan de hand van de wensen en eisen van de inkoper en de mogelijkheden die de markt biedt zal door de inkoop adviseur een bestektekst aangeleverd worden. Deze tekst wordt door de inkoop adviseur samen met de coördinator Social return opgesteld.

De manier waarop vorm wordt gegeven aan Social return is bepalend voor het slagen ervan. De kwaliteit van de vraag bepaalt de kwaliteit van het antwoord.

In de bijlage is als voorbeeld een bestektekst opgenomen. Deze dient alleen als voorbeeld gebruikt te worden.

Hoofdstuk 5 Monitoring

Om ervoor te zorgen dat er goede resultaten worden geboekt en Social return succesvol is, is het belangrijk om te beschikken over een goede monitoring. Die monitoring kent twee verschillende elementen:

- Intern bij de gemeente
- Extern bij de leveranciers

§ 1 Intern bij de gemeente

Social return is pas succesvol als het wordt opgenomen in het pakket van eisen van de gemeente. Om ervoor te zorgen dat in de toekomst in alle bestekken en pakketten van eisen boven de genoemde drempelwaarde Social return wordt meegenomen moet er een interne monitoring komen.

Om de stand van zaken omtrent Social return jaarlijks inzichtelijk te krijgen zal gebruik worden gemaakt van de jaarlijkse rapportage Inkoop die door de inkoop adviseur gemaakt zal worden. Hierin zal een paragraaf worden opgenomen over het aantal aanbestedingen dat er in het voorliggende jaar is geweest boven de Europese grens en in hoeveel van die gevallen sprake is geweest van het opnemen van Social return. Daarnaast wordt gemonitord hoeveel WWB-klienten van Dantumadiel/ Dongeradeel/ Kollumerland c.a. geplaatst worden binnen de Social return voorwaarden.

§ 2 Extern bij de leverancier

Opdrachtnemers krijgen boven hiervoor genoemde drempelbedragen een verplichting Social return toe te passen. Deze verplichting moet worden gecontroleerd door de coördinator Social return. Als de opdrachtnemer zich niet aan de verplichting houdt is het mogelijk om een boete op te leggen. Dit moet dan wel worden onderbouwd. De resultaten bij de opdrachtnemer zijn uiteindelijk ook de 'maatschappelijke' resultaten.

§ 3 Boete

Er is een boeteclausule van toepassing. Indien de opdrachtnemer zijn verplichtingen aangaande het in dienst nemen van een werkloze en/of het bieden van een werkplek niet (volledig) nakomt, vindt een inhouding plaats naar rato van de niet gerealiseerde loonkosten. Een voorbeeld om dit toe te lichten: Opdrachtnemer heeft een opdracht gegund gekregen van € 300.000. De voorwaarde Social return betrof 5% van de aanneemsom, dus € 15.000. Bij de afrekening van de opdracht blijkt dat opdrachtnemer slechts € 10.000 loonkosten heeft besteed ten behoeve van Social return. De opdrachtnemer krijgt dan een inhouding van € 5.000 voor niet gerealiseerde Social return.

Deze inhouding vindt niet plaats indien de opdrachtnemer aannemelijk kan maken, dat hem geen verwijt treft voor het niet (volledig) realiseren van Social return. Een reden kan zijn dat het - ondanks aantoonbare pogingen van opdrachtnemer - niet is gelukt om acceptabele kandidaten voor de opdracht te selecteren. Dit is ter beoordeling aan de coördinator Social return.

Wanneer de opdrachtnemer Social return niet (volledig) heeft gerealiseerd, zal de coördinator Social return schriftelijk en beargumenteerd aan opdrachtnemer en de contracterende dienst meedelen of dit wel of niet verwijtbaar is.

Bijlage 1: Schema Werkproces⁴



⁴ Dongeradeel en Kollumerland c.a. social return vanaf "soort inkoop" volgen. De eerste inkoopprocessen verschillen per organisatie / mandatering.

Bijlage: 2. Voorbeeld tekst invulling 5% Social return

Deze tekst dient gelezen te worden als voorbeeldtekst. Bij iedere inkoop dient samen met de inkoop adviseur, gekeken te worden naar de toepasbaarheid van de tekst.

De Opdrachtgever vindt het een verantwoordelijkheid van Opdrachtnemers bij te dragen aan het versterken van de sociale infrastructuur. Door zich in te schrijven op deze aanbesteding, verplicht de Inschrijver zich om bij gunning, 5% van de gefactureerde omzet naar aanleiding van de Opdracht aan te wenden om de sociale infrastructuur te versterken. Opdrachtnemer is verantwoordelijk voor een concrete invulling (hoeveel mensen, welk soort mensen, waar inzetten). De invulling van deze Social return verplichting kan breder dan enkel op de onderliggende Opdracht worden verwezenlijkt, maar wel gedurende de looptijd van de Overeenkomst. Opdrachtnemer legt hiertoe verantwoording af richting de coördinator Social return. Bij afloop van de Opdracht dient aan deze verplichting voldaan te zijn. De coördinator Social return voert hierop de controle uit. Indien na looptijd van de Opdracht niet aan deze verplichting is voldaan, beroept Opdrachtgever zich op de boeteclausule lid 9 van dit artikel.

1. Op grond van het *inkoop- en aanbestedingsbeleid* moeten bij deze opdracht werkzoekenden ingeschakeld of opleidingsactiviteiten voor werkzoekenden/ jongeren georganiseerd. De opdrachtnemer is in het kader van onderhavige opdracht verplicht om personen met een afstand tot de arbeidsmarkt in te zetten.

Dit kunnen zijn:

- Werkzoekenden met een uitkering WWB (Wet Werk en Bijstand)
 - Mensen met WIA/ WAO/
 - Mensen met WAJONG (UWV)
 - Mensen met ANW (SVB)
 - BBL: Beroepsbegeleidende leerweg (leerwerkbaan -beroepsbegeleidend)
 - Deeltijd BOL (opleiding door werkgever)
 - Werknemers WSW
2. Uitgangspunt is prioriteit bij het hoogst haalbare, namelijk betaald werk of een BBL-traject. Daarbij wordt de volgende prioritering gehanteerd bij de overeenkomst met de werkgever over de inzet van werkzoekenden bij de uitvoering van het contract:
 - Betaald werk, eventueel met loondispensatie of een BBL-traject;
 - Stages en werken eventueel met behoud van uitkering
 3. Personen met een afstand tot de arbeidsmarkt worden, indien nodig, door de opdrachtnemer begeleid. Op het moment van inzet in het arbeidsproces beschikken de Social return kandidaten in voldoende mate over vakbekwaamheid. De invulling van deze Social return-verplichting kan echter breder dan enkel op de onderliggende Opdracht worden verwezenlijkt, maar wel gedurende de looptijd van de Overeenkomst. Opdrachtnemer kan beslissen om de kandidaten werkzaamheden te laten verrichten die niet direct verband houden met de Opdracht en zelfs niet bij Opdrachtnemer plaatsvinden. Hierover worden nadere werkafspraken gemaakt.
 4. De coördinator Social return neemt binnen 5 werkdagen na de definitieve gunning contact op met de Opdrachtnemer. De coördinator Social return zal zich inspannen om de aanlevering van mogelijke geschikte kandidaten aan de Opdrachtnemer te bevorderen. Ook kan de coördinator Social return een derde partij inschakelen die namens haar de aanlevering van deelnemers voor zijn/haar rekening

neemt. Deze inspanning doet niets af aan de verantwoordelijkheid van de Opdrachtnemer om aan de Social return verplichting te voldoen.

5. Na verlening van de Opdracht levert Opdrachtnemer aan de coördinator Social return een plan op hoe aan de Social return verplichting te voldoen. Basis voor dit plan is 5% van de aanneemsom. Voor het bepalen van de waarde van de inspanning in Social return, wordt de tabel Social return gehandhaafd. Als voorbeeld is een tabel in bijlage <INVULLEN> opgenomen.
6. De coördinator Social return zal op basis van het plan van de Opdrachtnemer als ook de gegevens van de toegewezen persoon een prestatie afsprakenformulier opstellen. Dit formulier wordt toegezonden aan de Opdrachtnemer en wordt na opdrachtverstrekking ondertekend geretourneerd door de Opdrachtnemer.
7. Gedurende de looptijd van de Overeenkomst levert Opdrachtnemer twee keer een rapportage aan de coördinator Social return, conform het prestatie afsprakenformulier uit lid 6 van dit artikel.
8. De definitieve berekening van de gefactureerde omzet geschiedt aan het einde van de looptijd van de overeenkomst.
9. Indien opdrachtnemer bij het uitvoeren van de overeenkomst met de gemeente <INVULLEN> zijn verplichtingen over de inzet van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt niet of niet volledig nakomt of is nagekomen ten tijde van de opleverdatum, zal Opdrachtnemer het resterende bedrag dat aan Social return had moeten worden besteed aan de gemeente terugbetalen. Deze betaling vindt niet plaats indien buiten schuld van de Opdrachtnemer de beoogde inzet van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt niet is bereikt. De bewijslast hiervoor berust bij de opdrachtnemer.
10. Indien de hoofdaannemer werkt met onderaannemers blijft hij volledig verantwoordelijk voor de uitvoering van Social return.
11. Na de uitvoering van de Overeenkomst zal met de coördinator Social return concrete afspraken worden gemaakt over het al dan niet inzetten van de toegewezen persoon voor een langere termijn en de mogelijkheden om hiervoor instrumenten uit de re-integratieverordening in te zetten / te gebruiken.
12. Door inschrijving verklaart de Opdrachtnemer zich akkoord met bovenvermelde bepalingen.

Bijlage: 3. Bronnenlijst

BESO
TNO
PSI
PianOo
VNG
Rijksoverheid
Rijdswaterstaat
Provincie Groningen
Gemeente Amsterdam
Gemeente Tiel
Gemeente Rotterdam
Gemeente Amersfoort
Gemeente Tytsjerksteradiel
Gemeente Leeuwarden
Gemeente Groningen
Gemeente Almelo
Gemeente Meppel
Gemeente Assen