

Beleidsnotitie Social Return bij inkoop D6-gemeenten 2020

Gemeenten Etten-Leur, Halderberge, Moerdijk, Roosendaal, Rucphen, Zundert, in samenwerking met Werkplein Hart van West-Brabant en de WVS-groep

Samen werken aan sociaal ondernemen



Inhoud

1. Inleiding 2

2. Wat is Social return? 3

2.1 Toepassingsmogelijkheden Social return bij aanbestedingen 3

3. PSO als alternatieve optie voor inzet Social return 3

4. Nadere invulling Social return 4

4.1 Uitvoeringsvoorwaarden D6 4

4.2 Redelijke eisen, voorwaarden en criteria 5

4.3 Schema toepassing Social return 5

4.4 (Uniforme) doelgroep Social return 6

4.5 Bouwblokken 6

- 5. Uitvoering en monitoring van Social return 7
- 5.1 Centrale coördinatiefunctie 7
- 5.2 Handhaving van Social return 9
- 5.3 Een gezamenlijke set aan uitvoeringsregels Social return 9

1. Inleiding

Meer mensen aan het werk, is een belangrijk uitgangspunt vanuit de Participatiewet en de Wet Banenafspraken. Niet alleen de overheid, maar ook werkgevers hebben hiermee de opdracht gekregen om meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te krijgen. Deze opdracht heeft de meeste kans van slagen, voor zowel werkgevers als werknemers, als dit niet vanuit een verplichting maar vanuit een gezamenlijke maatschappelijke opgave gebeurt. We willen rondom deze opgave elkaar ook vooral versterken, waardoor we gezamenlijk meer kunnen bereiken en langdurig resultaat kunnen behalen. Als gemeenten willen we hierin de werkgevers stimuleren, faciliteren en een verbinding zijn rondom personele vraagstukken. De doelstelling is het sociaal ondernemen binnen onze regio verder te stimuleren.

Onder sociaal ondernemen maken de gemeenten in de D6 ook afspraken met organisaties bij de inkoop over sociale criteria die opgenomen zijn in de opdrachtverstrekking. Wij vragen als gemeenten in ruil voor de verkregen opdracht een stukje werkgelegenheid terug. Dit noemen we Social return of SROI (Social return on investment).

Er is nog geen generiek landelijk beleid op Social return. Sterker nog, binnen de D6 waren er tot op heden 6 verschillende beleids- en uitvoeringsmethodieken rondom Social Return. Middels dit beleidsstuk harmoniseren we het beleid en de daarmee samenhangende uitvoering van Social Return binnen de 6 gemeenten, zodat er een uniforme wijze toegepast wordt. Dit maakt het helder en uitvoerbaar voor de werkgevers. Maar ook de medewerkers binnen de gemeenten en de uitvoeringpartners (Werkplein Hart van West-Brabant en WVS-groep) zijn hierbij gebaat. Bovenal uiteraard voor de mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die hierdoor meer kans krijgen op het vinden van een baan. Voor de totstandkoming van dit beleid is dan ook uitvoerig gesproken met alle bovengenoemde partijen en zoveel mogelijk de input meegenomen in het uniforme beleid.

Een mooie aanvulling is dat de uitgangspunten van de D6-gemeenten aansluiten bij het uniforme beleid dat in Oost-Brabant (arbeidsmarktregio's Zuidoost Brabant en Noordoost Brabant) in ontwikkeling was. We hebben deze trajecten met elkaar verbonden, wat uiteindelijk heeft geresulteerd in een beleidsdocument dat in de basis hetzelfde is. We benutten hierdoor belangrijke praktijkervaring die de afgelopen jaren in die regio is opgebouwd. Uiteraard is er wel maatwerk in verwerkt, afgaande op de lokale/regionale situatie. Bovendien blijven we binnen onze arbeidsmarktregio West-Brabant ook (op onderdelen) aansluiting houden, want ons beleid is in hoofdlijnen te vergelijken met dat van de gemeente Breda.

Met dit nieuwe beleid binnen de D6 zien we kansen. Het is voor werkgevers direct duidelijk aan welke eisen zij moeten voldoen. Een eenduidig Social return beleid biedt ook meer kansen voor gemeenten om duurzame plaatsingen te realiseren, bijvoorbeeld door inspanningen die een werkgever al verricht voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt ook mee te laten wegen in de Social returnverplichting. De stimulering van duurzame plaatsingen komt bovendien tegemoet aan de wensen van de werknemersverenigingen om verdringing, oneerlijke concurrentie en draaideurconstructies tegen te gaan. Ook biedt deze vorm van Social return kansen voor mensen met een kwetsbare positie om zich binnen reguliere organisaties te ontwikkelen, dus sluit volledig aan bij de Participatiewet. Door gelijke spelregels tussen de gemeenten af te spreken en het beschikbare instrumentarium voor Social return helder in beeld te brengen kunnen we gezamenlijk grote stappen maken om van Social return een effectief instrument te maken. De gemeentelijke organisaties kunnen bovendien ook objectief laten toetsen hoe de eigen organisatie scoort op het sociaal ondernemen.

2. Wat is Social return?

Social return bij aanbestedingen is primair bedoeld om personen met een afstand tot de arbeidsmarkt meer kansen te geven op werk of ontwikkelingsmogelijkheden. Overheden zoals gemeenten vragen bij overheidsopdrachten (inkopen en aanbestedingen) aan hun leveranciers/opdrachtnemers om deze personen een (ontwikkel)kans te geven binnen hun organisatie, zolang zij een overheidsopdracht van de gemeente uitvoeren.

2.1 Toepassingsmogelijkheden Social return bij aanbestedingen

Vaak wordt Social return toegepast in de vorm van een contracteis en is niet vrijblijvend. De inschrijvers verplichten zich dan om een bepaald percentage van de opdrachtsom in te zetten om personen met een afstand tot de arbeidsmarkt werk te bieden.

Soms wordt er gewerkt met een percentage van de loonsom. Het probleem hierbij is dat de daadwerkelijke loonsom per opdrachtnemer niet eenduidig gedefinieerd en controleerbaar is en daardoor behoorlijk kan verschillen. De meeste gemeenten in Nederland kiezen daarom voor de variant gebaseerd op een percentage van de opdrachtsom. Er zijn ook andere mogelijkheden zoals het stellen van bijzondere uitvoeringsvoorwaarden, het opnemen van gunningscriteria in de aanbesteding of het voorbehouden van een opdracht aan Sociale Werkvoorziening bedrijven.

Vanaf juli 2016 is er een nieuwe Aanbestedingswet in werking getreden. De wet (art.2.82 ABW) maakt het mogelijk voor publieke opdrachtgevers om opdrachten voor te behouden aan organisaties waarvan minimaal 30% van het personeel bestaat uit personen met een afstand tot de arbeidsmarkt (in onze regio de WVS groep).

3. PSO als alternatieve optie voor inzet Social return

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen bestaat uit drie pijlers: People, Planet en Profit. Sociaal ondernemen staat binnen de pijler People steeds meer centraal. Sociaal ondernemen wordt in Nederland vooral geassocieerd met werkgelegenheid voor personen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Social return is een belangrijk arbeidsmarktinstrument dat publieke opdrachtgevers als hefboom kunnen inzetten om sociaal ondernemen te stimuleren (meer personen met een afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam aan de slag op de arbeidsmarkt). Omdat overheden rekening willen houden met organisaties die al veel doen op dit gebied, heeft de opdrachtnemer de keuze uit de volgende mogelijkheden om de Social return verplichting in te vullen, namelijk: via de bouwblokken (binnen de looptijd van de opdracht) of op een duurzame wijze binnen de organisatiestructuur. Dit laatste kan met een onafhankelijke meetinstrument worden aangetoond, namelijk de Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO) van TNO.

De PSO is het landelijke keurmerk voor Sociaal ondernemen. De PSO meet en certificeert het onderdeel werkgelegenheid/arbeidsmarkt. Met Social return en de variant PSO bereikt de overheid ook bedrijven in de keten (leveranciers van de leveranciers), omdat er bij de PSO ook gekeken wordt naar het uitbesteden van werk of het afnemen van diensten bij andere PSO organisaties en SW-bedrijven. Tussen organisaties in de keten komen ook organisaties in beeld die geen opdrachten krijgen van de publieke opdrachtgevers en wel werk bieden wat goed aansluit op de gewenste werksoorten voor personen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

4. Nadere invulling Social return 4.1 Uitvoeringsvoorwaarden D6

Voor de gemeente is de gevraagde Social return inzet gebaseerd op het uitgangspunt dat gestreefd wordt naar het maximum dat de markt bereid en in staat is aan te bieden zonder negatieve consequenties uit oogpunt van marktconformiteit en arbeidsmarktverstoring, zowel aan de vraag- als aanbodzijde. Door Social return als hefboom te gebruiken om organisaties structureel sociaal te laten ondernemen wordt de basis van de arbeidsmarkt duurzaam geactiveerd en ontwikkeld.

Social return (met de PSO als alternatief) wordt bij gemeentelijke opdrachten vanaf een bepaalde opdrachtwaarde (werken vanaf € 1.000.000, diensten en leveringen vanaf € 150.000) opgenomen als prestatie-eis en, daarmee, als contractvoorwaarde. De prestatie-eis verplicht de opdrachtnemer om bij arbeidsintensieve opdrachten (opdrachten met een arbeidsdeel van minstens 30% van de totale opdrachtsom) minimaal 5% van de opdrachtsom excl. Btw te besteden aan de invulling van de Social return. Wanneer de opdracht arbeidsextensief is, namelijk wanneer de loonsom minder is dan 30% van de totale opdrachtsom, is de prestatie-eis 2% van de opdrachtsom.

Opdrachtnemers die vanaf de start van de uitvoering van de opdracht en gedurende de gehele duur van de opdracht aan minimaal trede 2 van de PSO voldoen (en dit kunnen aantonen met een geldig PSO-certificaat), voldoen aan de Social return prestatie-eis van 5%. Zij hoeven deze eis niet meer apart in te vullen per aanbesteding.

Het is ook mogelijk om bij een aanbesteding binnen één van de D6-gemeenten een korting van 50% op de Social return verplichting te krijgen, indien een opdrachtnemer in het bezit is van een geldig PSO certificaat op trede 1. De PSO trede 1 geldt bij arbeidsintensieve opdrachten als alternatief voor een prestatie-eis van 2,5% (dit is de 50% korting, bij arbeidsextensieve opdrachten komt de korting dan op 1%). Voor de overige 2,5% van de waarde van de opdrachtsom dient er sprake te zijn van nieuw in

dienst te nemen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (volgens de waarden van de bouwblokken). Ook hier geldt dat er gekeken wordt naar de aard van de opdracht en de situatie op de markt. Tenslotte geldt voor de aspirant status voor de PSO certificering een korting van 20% op de Social return verplichting. Dit betekent dus de aspirant status met een prestatie-eis van 4%. Voor het voldoen aan de aspirant status dient er een goedgekeurd plan van aanpak door de opdrachtnemer ingediend te worden waaruit blijkt op welke manier zij binnen 2 jaar een trede op de PSO hebben behaald. De gemeente kan desgewenst zorgen voor ondersteuning bij het opstellen van het plan van aanpak (zie hoofdstuk 5 Uitvoering en monitoring social return).

De hierboven genoemde drempelbedragen en percentages worden per specifieke opdracht getoetst aan het proportionaliteitsbeginsel en er is dus maatwerk mogelijk. Ook onder de drempelbedragen kunnen SROI-eisen daardoor desgewenst opgenomen worden.

Maatwerk kan gewenst zijn in twee gevallen:

1) Als de opdracht gerelateerde arbeid nul of zeer gering is:

Dit is het geval a) bij kortdurende opdrachten voor diensten en werken (korter dan 3 maanden), b) bij kleine opdrachten, c) bij toelieferingen zonder dienstverleningscomponent en d) als de arbeid niet geschikt is voor de doelgroep met een afstand tot de arbeidsmarkt. In zulke gevallen kunnen leveranciers uit oogpunt van proportionaliteit van eisen niet bij voorbaat gehouden worden aan de bovengenoemde Social return prestatie-eis van 2%. Veelal zal het percentage zelfs 0% moeten zijn. Wel kunnen gegadigden bij de aanbesteding mede beoordeeld en geselecteerd worden op hun mate van sociaal ondernemen, bv. met de criteria van de PSO-ladder als maatstaf. Het haalbare percentage Social return wordt voorafgaand aan de aanbesteding vastgesteld.

2) Als de opdracht zich bij uitstek leent voor inzet van mensen met achterstand tot de arbeidsmarkt: Dit is met name het geval bij opdrachten die veel laaggeschoolde arbeid omvatten. Hierbij kan een percentage Social return als prestatie-eis (veel) hoger dan 5% worden gevraagd. Ook hier geldt dat het haalbare percentage Social return voorafgaand aan de aanbesteding wordt vastgesteld en dus bepaald wordt in de aanbestedingsvoorwaarden. Om dit te bewerkstelligen halen we informatie op uit de markt wat haalbaar is middels een marktconsultatie.

Maatwerk kan ook worden geïnitieerd door, naast Social return als prestatie-eis, aanvullend Social return als wens ofwel gunningcriterium op te voeren in een aanbesteding. De door de winnende leverancier op een gunningcriterium geboden inzet van Social return wordt bij gunning eveneens een contractvoorwaarde.

Voorbehouden van opdrachten

De nieuwe aanbestedingswet geeft publieke organisaties de mogelijkheid opdrachten voor te behouden aan ondernemingen, werkplaatsen of programma's 'mits ten minste 30% van de werknemers van deze werkplaatsen, ondernemingen of programma's gehandicapte of kansarme werknemers zijn' (art. 2.82 Aanbestedingswet). Organisaties die voldoen aan deze (wettelijke) criteria worden ook wel 30+ (Abw-)organisaties genoemd. Sinds 1 april 2017 is het mogelijk om een separaat 30+ (Abw-)certificaat aan te vragen als een PSO-aanvrager in aanmerking komt voor PSO-Trede 3. In onze subregio zal dit in ieder geval van toepassing zijn op de WVS-groep.

4.2 Redelijke eisen, voorwaarden en criteria

Op grond van de Aanbestedingswet geldt dat een gemeente uitsluitend eisen, voorwaarden en criteria mag stellen die in redelijke verhouding staan tot het voorwerp van de opdracht. De waarde, het karakter en de doorlooptijd van de opdracht bepalen de toepassingsmogelijkheden van Social return. Dit wordt ingevuld middels de eerder genoemde uitvoeringsvoorwaarden, welke als redelijke eisen worden gezien.

4.3 Schema toepassing Social return

Samengevat wordt de volgende operationalisering van Social return:

Nr	Kenmerken van de opdracht	Optie 1: Bouwblokken volgens percentage	Optie 2: PSO-invulling	Optie 3: Maatwerk mogelijkheden
1	<ul style="list-style-type: none"> Dienst, werk of concessie Werken met opdrachtwaarde > € 1.000.000 Diensten met opdrachtwaarde > € 150.000 Doorlooptijd >3 mnd. Arbeidsintensiteit > 30% van de aanneemsom 	5% opdrachtsom	Trede 2, of 2,5% + Trede 1 of 4% + aspirant	<ul style="list-style-type: none"> Hoger percentage dan 5% als SROI-eis Plan van aanpak aspirant status

2	<ul style="list-style-type: none"> Dienst, werk of concessie Werken met opdrachtwaarde > € 1.000.000 Diensten met opdrachtwaarde > € 150.000 Doorlooptijd >3 mnd. Arbeidsintensiteit < 30% van de aanneemsom 	2% opdrachtsom	Trede 2 of 1% + Trede 1 of 1,6% + aspirant	<ul style="list-style-type: none"> Sociaal ondernemen als selectie-eis Plan van aanpak aspirant status
3	Eén of meer van onderstaande kenmerken is van toepassing: <ul style="list-style-type: none"> Leveringen Werken met opdrachtwaarde > € 1.000.000 Diensten met opdrachtwaarde > € 150.000 Doorlooptijd <3 mnd Geen arbeid voor doelgroep 	Zie maatwerk	Zie maatwerk	<ul style="list-style-type: none"> Maatwerkpercentage als SROI-eis, eventueel marktconsultatie Sociaal ondernemen volgens PSO 30+-organisaties

4.4 (Uniforme) doelgroep Social return

De gemeente wil een kans bieden aan personen met een afstand tot de arbeidsmarkt en kiest voor een brede doelgroepbepaling. Daarbij wordt aangesloten bij de doelgroepbepaling van de landelijke Prestatieladder Socialer Ondernemen van TNO. Op deze manier gelden voor zowel de bouwblokken als de PSO dezelfde doelgroepen.

Hieronder vallen:

- Personen met een uitkering van de gemeente op grond van de Participatiewet (voorheen WWB, IOAW of IOAZ);
- Personen met een uitkering van het UWV op grond van de WAO, WIA, WAZ of Wajong;
- Personen met een WSW-dienstverband of –indicatie;
- Personen met een WW-uitkering die 6 maanden of langer deze uitkering ontvangen;
- Personen die vallen onder de banenafpraak en/of geregistreerd staan in het doelgroepenregister;
- Personen die een leerwerkovereenkomst (BBL) of een stage-overeenkomst (BOL) hebben die opleidt tot niveau 1 of niveau 2;
- Leerlingen van het voortgezet speciaal onderwijs (VSO) en praktijkonderwijs (PRO) die een stage-overeenkomst hebben met een werkgever voor een arbeidstoeleidsstage.

4.5 Bouwblokken

Opdrachtnemers kunnen de Social return waarde ook invullen volgens een vast waardesysteem per doelgroep, namelijk volgens de bouwblokken.

De gemeente stelt voor om primair uit te gaan van het plaatsen van personen uit de doelgroep op een (reguliere) arbeids- of detachingsplaats. Daarnaast is het ook mogelijk een leerwerktraject, een werkervaringsplaats of een stageplaats aan te bieden. Verder is het mogelijk om werkzaamheden uit te besteden aan een Sociale werkvoorziening of de Social return verplichting geheel of deels door een, bij de opdracht betrokken, onderaannemer in te laten vullen. In alle gevallen blijft de opdrachtnemer verantwoordelijk voor de Social return verplichting.

Om op basis van de doelgroep tot een waardebepaling te komen is onderstaande bouwblokkentabel vastgesteld, een uitleg van de doelgroepen volgt in de uitvoeringsvoorwaarden (bijlage 1):

Doelgroep	Jaartarief1 t.b.v. invulling social return (op basis van fulltime dienstverband, gebaseerd op bruto loonkosten en directe werkgeverslasten)	Jaartarief1 omgerekend naar uurtarief1 (jaartarief/1.463 uur)
WW (>6 maanden)	€ 30.000,-	€ 20,51
Participatiewet (bijstandsgerechtigde)	€ 35.000,-	€ 23,92
Banenafpraak en/of geregistreerd in het doelgroepenregister	€ 35.000,-	€ 23,92
WIA / WAO	€ 35.000,-	€ 23,92
Wajong	€ 35.000,-	€ 23,92
WSW	€ 35.000,-	€ 23,92 Of inleenvergoeding SW
Leerling BBL	€ 20.000,-	€ 13,67

Leerling BOL	€	5.000,-	€	3,42
Leerling VSO / Praktijkonderwijs	€	5.000,-	€	3,42

1 Tarieven zijn all-inclusieve tarieven dus ook inclusief begeleidingskosten en werkgeverslasten

5. Uitvoering en monitoring van Social return 5.1 Centrale coördinatiefunctie

Social return kan gemeenten veel opleveren, maar dan is een gedegen professionele uitvoering nodig. Dit vraagt om investering in tijd en competenties. Voor een concrete uitvoering passend bij de schaal-grootte van de zes gemeenten wordt een centrale coördinatiefunctie noodzakelijk geacht die verantwoordelijk is voor de uitvoering en coördinatie van Social return voor alle zes de gemeenten. Dit coördinatiepunt dient als centraal loketfunctie voor de opdrachtnemers en – gevers binnen de zes gemeenten.

Het in het voorgaande beschreven SROI-beleid maakt verregaande standaardisatie van de SROI-toepassing in de praktijk al mogelijk (we werken zoveel als mogelijk toe naar standaard SROI-bestekteksten). De in te richten centrale loketfunctie dient bij te dragen aan het verder ontzorgen van de gemeentelijke afdelingen bij het uitvoeren van de SROI-eisen die bij contractering aan opdrachtnemers worden opgelegd.

Rol en taken coördinatiefunctie

Concreet betekent dit dat de coördinatiefunctie:

- Gemeenten desgevraagd adviseert bij het opnemen van SROI-eisen in aanbestedingsbestekken;
- Desgevraagd betrokken wordt bij het beoordelen van inschrijvingen indien SROI als gunningscriterium is opgenomen;
- Wordt betrokken waar afwijking van de SROI-regels aan de orde is;
- Het eerste aanspreekpunt is voor opdrachtnemers van gemeentelijke opdrachten voor wat betreft de invulling van de SROI-paragraaf;
- Verbinding legt met het werkgeversservicepunt van het Werkplein Hart van West-Brabant voor het invullen van de SROI-eis;
- Zorgt voor monitoring van de voortgang van de SROI-eisen op contractniveau;
- Ondersteunen van opdrachtnemers bij het opstellen van een plan van aanpak voor het verkrijgen van de aspirant status PSO;
- De gemeentelijke eigenaren van de betreffende contracten terugkoppelt indien niet is voldaan aan de eisen zodat deze over kunnen gaan tot eventuele handhaving op het contract.

Gezien de schakel die de loketfunctie vormt tussen opdrachtnemer en het Werkplein HvWB, ligt het voor de hand deze functie direct onder te brengen binnen (het werkgeversservicepunt van) het Werkplein.

Applicatie ten behoeve van monitoring en effectmeting

Zorgvuldige uitvoering van SROI-eisen die contractueel zijn vastgelegd met opdrachtnemers vraagt om strikt toezicht op de invulling van deze eisen. Hiertoe wordt een registratiesysteem noodzakelijk geacht, waar de voortgang van de gemaakte afspraken kan worden bewaakt.

Het monitoren van de resultaten en procedures van Social return geeft eveneens inzicht in de kosten en baten, de toepasbaarheid, de successen en verbeterpunten van Social return. Deze informatie is belangrijk om de meerwaarde van Social return voor bestuurders, werkgevers, interne en externe betrokkenen in beeld te brengen en het belang ervan te promoten. Door een goede monitoring kan de kwaliteit van Social return gewaarborgd en versterkt worden.

Kosten coördinatiefunctie

De omvang van de coördinatiefunctie hangt sterk samen met het aantal aanbestedingen dat door de D6-gemeenten jaarlijks wordt aangegaan. Dit aantal aanbestedingen hangt weer samen met het uiteindelijke drempelbedrag waarboven SROI-eisen van toepassing worden verklaard.

Bij de voorgestelde drempelbedragen van € 1.000.000 voor werken en € 150.000 voor diensten en leveringen is de verwachting dat het voor de D6-gemeenten in totaliteit om ongeveer 45 aanbestedingen op jaarbasis zal gaan. Er wordt vanuit gegaan dat 1 fte coördinatiefunctie SROI volstaat om de bovengenoemde taken voor dit aantal aanbestedingen te kunnen vervullen.

De kosten van de coördinatiefunctie worden geschat op in totaal € 86.275 (1 fte incl. overhead).

Met de verwachte 45 aanbestedingen op jaarbasis waarbij met de gekozen drempelbedragen SROI ingezet kan worden, zal de totale SROI-waarde dermate groot zijn dat de kosten voor de coördinatiefunctie (ruimschoots) terugverdiend zullen worden in termen van bespaarde uitkeringslasten.

Voorgesteld wordt deze kosten te dekken door bijdragen van de zes gemeenten op grond van de geldende verdeelsleutel voor de Werkpleinsamenwerking. Voor 2020 betekent dit de volgende kostenverdeling:

	Aandeel kosten Werkplein-samenwerking	Gemeentelijke bijdrage in 2020 (excl. btw)
Etten-Leur	18,18%	€ 15.685
Halderberge	11,32%	€ 9.766
Moerdijk	13,03%	€ 11.242
Roosendaal	43,99%	€ 37.952
Rucphen	7,97%	€ 6.876
Zundert	5,51%	€ 4.754
	100%	€ 86.275

5.2 Handhaving van Social return

Social return is één van de verplichtingen in het contract. De zes gemeenten hebben een boetebeding in haar uitvoeringsregels opgenomen. Een boetebeding is noodzakelijk om consequenties te verbinden aan het niet nakomen van de verplichting, om zo schadeloos gesteld te worden voor het niet creëren van een stukje werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De boete moet zodanig hoog zijn dat er voor de opdrachtnemer geen prikkel van uitgaat om bewust af te zien van het voldoen aan de verplichting. De boete moet daarom hoger zijn dan de waarde van de verplichting zelf en is om deze reden gelijkgesteld aan anderhalf keer het niet ingezette percentage van de Social return verplichting (vertaald naar geld).

5.3 Een gezamenlijke set aan uitvoeringsregels Social return

Om een duidelijk kader te bieden voor alle betrokkenen bij Social return binnen de D6 gemeenten dienen gezamenlijke uitvoeringsregels gehanteerd te worden. Deze uitvoeringsvoorwaarden worden bij iedere aanbesteding meegegeven door de medewerker van de gemeente die de gunning aan de opdrachtnemer verleend (contractbeheerder).