

## **Beleid social return 2022 arbeidsmarktregio Zuidoost-Brabant Om een duidelijk kader te bieden voor alle betrokkenen bij Social return in Zuidoost Brabant dienen de “Uitvoeringsvoorwaarden Social return 2022, arbeidsmarktregio Zuidoost-Brabant” op de in het beleid gereguleerde onderdelen als gezamenlijke uitvoeringsvoorwaarden gehanteerd te worden.**

### 1. Inleiding

Social Return is een arbeidsmarktinstrument binnen het Regionaal Werkbedrijf (RWB) van de arbeidsmarktregio Zuidoost-Brabant (ZOB). De opdracht van het RWB is om meer mensen met afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te krijgen. Op grond van de Participatiewet en de Wet Banenafpraak en quotum arbeid beperkten hebben werkgevers de verplichting banen beschikbaar te stellen. In dit kader maken de publieke opdrachtgevers in Zuidoost Brabant ook afspraken met organisaties bij de inkoop over sociale criteria in de opdrachtverstrekking. Deze publieke opdrachtgevers vragen van hun opdrachtnemers in ruil voor de verkregen opdracht werkgelegenheid terug. Dit noemen we Social return of SROI (Social return on investment).

Social return kan als hefboom ingezet worden om sociaal ondernemen te stimuleren (meer personen met een afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam aan de slag op de arbeidsmarkt).

Er is geen generiek landelijk beleid op Social return. Wel wordt Social return door veel overheden waaronder gemeenten, waar mogelijk, op een uniformere wijze toegepast.

De gemeenten in ZOB hebben in 2018 gezamenlijk beleid en uitvoeringsvoorwaarden voor Social Return ontwikkeld en vastgesteld. Deze zijn geëvalueerd.

Het resultaat is tweeledig. Enerzijds is het beleid ongewijzigd: de algemene en concrete beleidsuitgangspunten van 2018 zijn overgenomen in het beleid van 2022. Voor het overige is het beleid tekstueel aangepast aan actuele ontwikkelingen en wetgeving. Anderzijds zijn de uitvoeringsvoorwaarden aangepast aan nieuwe inzichten en veranderende behoeftes op de arbeidsmarkt. Er zijn meer stappen nodig om een match op de arbeidsmarkt tussen vacature en kandidaat uit de doelgroep te maken. Om dit mogelijk te maken vind verruiming van de invullingsmogelijkheden met scholing en maatschappelijk meerwaarde plaats. Met de aldus gewijzigde nieuwe uitvoeringsvoorwaarden krijgt de gewenste uitvoering van Social Return een stevige juridische basis.

In principe worden beleid en uitvoeringsvoorwaarden voor een periode van 4 jaar vastgesteld.

### 2. Toepassingsmogelijkheden en doelgroep Social return

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.

De 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.

Vaak wordt Social return toegepast in de vorm van een minimumeis. De inschrijvers verplichten zich dan om een bepaald percentage (5% geldt als meest gebruikt percentage) van de opdrachtsom in te zetten om personen met een afstand tot de arbeidsmarkt werk te bieden.

Er zijn ook andere mogelijkheden zoals het stellen van bijzondere uitvoeringsvoorwaarden, of het opnemen van gunningscriteria in de aanbesteding of het voorbehouden van een opdracht aan Sociale Werkvoorziening bedrijven.

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. Praktijkervaring opgebouwd in het veld vormt daarbij een belangrijke richtsnoer.

### Zorggerelateerde aanbestedingen

Landelijk is het speelveld van zorggerelateerde aanbestedingen anders dan van andere sectoren. Aanbestedingen zijn veelal regionaal, meerjarig, betreffen meerdere aanbieders tegelijkertijd, en er is weinig of geen marktwerking. Daarom waren de Social Return eisen in deze contracten eisen lager dan het regionale beleid voor Social Return uit 2018. Een PSO aspiranttrede was al voldoende voor een 100%

invulling van de Social Return eis. Inmiddels zijn de zwaardere Social Return voorwaarden van 2018 toegepast in recente regionale aanbestedingen waarvoor Eindhoven penvoerder is.

### **Doelgroep Social Return**

De gemeenten in ZOB willen een kans bieden aan personen met een afstand tot de arbeidsmarkt en kiezen net als in 2018 voor een brede doelgroepbepaling.

Hieronder vallen:

Kandidaat / Doelgroep  
Participatiewet/ IOAW/ IOAZ  
WAO/ WIA/WAZ/ Wajong  
WSW  
Banenafpraak en geregistreerd in het doelgroepregister  
WW  
Leerling BBL  
Leerling BOL/VSO/PRO  
Bonus 50 jaar of ouder behorend tot de doelgroep

Toegevoegd ten opzichte van 2018 is de doelgroep mensen van 50 jaar of ouder. Voor elke doelgroep is in de Uitvoeringsvoorwaarden de waarde voor de invulling van Social return gespecificeerd.

## **3. Beleidsuitgangspunten en concrete invulling SR**

### **3.1 Algemene beleidsuitgangspunten**

De algemene beleidsuitgangspunten blijven ongewijzigd ten opzichte van 2018:

#### Gelijke spelregels voor de hele regio verminderen de regeldruk

Met gelijke spelregels voor Social return tussen de gemeenten is het voor opdrachtnemers snel duidelijk aan welke eisen zij moeten voldoen, en wordt de regeldruk voor de opdrachtnemers gereduceerd.

#### Duurzame arbeidsinschakeling

Met Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO) van TNO als alternatieve invulling van Social Return blijven we inzetten op duurzame arbeidsinschakeling. PSO certificering is namelijk onafhankelijk van een eventuele opdracht, de omvang of de looptijd hiervan. Daarmee belonen we ondernemers voor het (aantoonbaar) structureel werk maken van Social return in de organisatie. De inschrijvers en ketenpartners worden hierdoor gestimuleerd om duurzaam aan de slag te gaan met socialer ondernemen omdat duurzaam sociaal ondernemen bij een volgende opdracht ook wordt erkend en/of beloond.

#### Ketenstimulering

Op twee manieren bereikt de invulling van social return ook de keten van de opdrachtnemer: als de opdrachtnemer inkoop bij een sociaal werkbedrijf of sociale onderneming, en daarnaast telt bij een opdrachtnemer met PSO trede ook de inkoop, die hij doet bij leveranciers met een PSO trede, mee.

### **3.2 Concrete beleidsuitgangspunten**

#### Drempelbedrag van €100.000

De Social return verplichting wordt in ieder geval – mits proportioneel – toegepast bij overeenkomsten met een opdrachtsom van tenminste € 100.000,- ex BTW, in alle bedrijfssectoren en onafhankelijk van de aanbestedingsrechtelijke aanduiding van de overeenkomst als een opdracht voor een werk, levering of dienst. Onder de drempelwaarde van €100.000 mag het natuurlijk ook, als de wens en mogelijkheid bestaat, en kan alsnog een verplichting Social return in het contract worden overeengekomen.

#### Arbeidsintensieve en arbeidsextensieve opdrachten

De Social Return verplichting bedraagt bij arbeidsintensieve opdrachten (arbeidsdeel van minstens 30% van de totale opdrachtsom) minimaal 5% van de opdrachtsom.

Wanneer de opdracht arbeidsextensief is, (loonsom minder dan 30% van de totale opdrachtsom) is de Social Return verplichting minimaal 2% van de opdrachtsom.

#### Maatwerk

De hierboven genoemde percentages worden per specifieke opdracht getoetst aan het proportionaliteitsbeginsel. Er is maatwerk mogelijk, als de opdracht gerelateerde arbeid nul of zeer gering is of als de opdracht zich bij uitstek leent voor inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

#### **Als de opdracht gerelateerde arbeid nul of zeer gering is:**

Dit is het geval a) bij kortdurende opdrachten voor diensten en werken, b) bij kleine opdrachten en c) bij toeleveringen zonder dienstverleningscomponent. 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 aanbesteding mede beoordeeld en geselecteerd worden op hun mate van sociaal ondernemen, bijvoorbeeld met de criteria van de PSO-ladder als maatstaf. Het haalbare percentage Social return wordt voorafgaand aan de aanbesteding vastgesteld.

### Als de opdracht zich bij uitstek leent voor inzet van mensen met een afstand 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.

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.

In een overzicht ziet het bovenstaande als volgt uit:

	Kenmerken van de opdracht	SROI-eis
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dienst, werk of concessie</li> <li>▪ Opdrachtwaarde &gt; €100.000</li> <li>▪ Doorlooptijd &gt;3 mnd.</li> <li>▪ Arbeidsintensiteit &gt; 30% van de loonsom</li> </ul>	5% Zie ook maatwerk
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dienst, werk of concessie</li> <li>▪ Opdrachtwaarde &gt; €100.000</li> <li>▪ maatwerk</li> <li>▪ Arbeidsintensiteit &lt; 30% van de loonsom</li> </ul>	2% Zie ook maatwerk
3	Eén of meer van onderstaande kenmerken is van toepassing: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Leveringen</li> <li>▪ Opdrachtwaarde &lt; €100.000</li> <li>▪ Doorlooptijd &lt;3 mnd.</li> </ul>	Zie maatwerk

### 3.3 Invulling van Social Return

Opdrachtnemer kan, zoals sinds 2018, op een of meerdere van de volgende manieren uitvoering geven aan zijn Social return verplichting:

De opdrachtnemer kan een persoon uit de doelgroep een arbeids- of detacheringsplaats, een leerwerktraject, een werkervaringsplaats of een stageplaats aan bieden;

De opdrachtnemer kan werkzaamheden uitbesteden aan of diensten inkopen bij een Sociale werkvoorziening;

Alternatieve invulling: PSO- certificaat, Home | PSO Nederland | Het keurmerk sociaal ondernemen ([pso-nederland.nl](http://pso-nederland.nl))

Daaraan worden in 2022 toegevoegd:

Activiteiten van maatschappelijke meerwaarde gericht op problematiek van de doelgroep;

Arbeidsontwikkeling van zowel de kandidaat als bij de werkgever;

Met deze toevoegingen komen we graag tegemoet aan de behoefte bij opdrachtnemers aan meer mogelijkheden bij de invulling van social return, zeker in deze krappe arbeidsmarkt.

Toegevoegd is ook een hardheidsclausule waarmee meer maatwerk mogelijk is in gevallen waar de uitvoeringsvoorwaarden niet in voorzien.

In de uitvoeringsvoorwaarden worden de doelgroep en de concrete invulling van Social Return nader uitgewerkt in artikelen. Een bouwblokkentabel maakt de waarde van elke invulling en doelgroep meetbaar en kwantificeerbaar.

## 4. Uitvoering

Social return kan gemeenten veel opleveren, maar vraagt ook om de juiste uitvoering met een investering in tijd en competenties.

Regiogemeenten in ZOB voeren ofwel zelf social return uit of hebben dit opgedragen aan de GRWRE Ergon of de GR WSD (Werkvoorzieningschap de Dommel) adviespunt Social Return. In een ambtelijk Kennisoverleg Social Return worden beleid en uitvoering van Social Return gemonitord aan de hand van landelijke ontwikkelingen en casussen. Dienstverlening vanuit 04Werkt wordt met de daar beschikbare formatie aangeboden en ingezet als leveranciers dat wensen en nodig hebben.

### 4.1 De monitoring en effectmeting van Social return

Monitoring van Social return vindt zoveel mogelijk op eenduidige wijze plaats. Op dit moment wordt dit veelal via Wizzr gedaan. Het monitoren van de resultaten en procedures van Social return geeft inzicht in de kosten en baten, de toepasbaarheid, de successen en verbeterpunten van Social return voor bestuurders, werkgevers, interne en externe betrokkenen. Door een goede monitoring kan de kwaliteit van Social return versterkt en gewaarborgd worden.

#### 4.2 De handhaving van Social return

In de uitvoeringsvoorwaarden is een boetebeding opgenomen, noodzakelijk om consequenties te verbinden aan het niet nakomen van de verplichting, en om zo schadeloosgesteld te worden voor het niet creëren van een stukje werkgelegenheid voor mensen met achterstand tot de arbeidsmarkt. De boete is zodanig hoog dat er voor de opdrachtnemer geen prikkel van uitgaat om bewust af te zien van het voldoen aan de verplichting, daarom hoger dan de waarde van de verplichting zelf en is net als in 2018 gelijkgesteld aan anderhalf keer het niet ingezette percentage van de Social return verplichting.

De voorkeur heeft het natuurlijk om het niet op een boete te laten aankomen, en de leverancier te motiveren en faciliteren aan zijn verplichting te voldoen, en daar ook de voordelen van te ontdekken voor hemzelf als sociaal ondernemer en zijn medewerkers. Het doet immers ook jezelf, en je eigen ontwikkeling goed als je iets goeds voor een ander doet.

#### 4.3 Een gezamenlijke set aan uitvoeringsvoorwaarden Social Return