

## Social return arbeidsmarktregio Midden-Holland

### Social Return

Social return is een instrument voor opdrachtgevers (gemeenten) om sociale doelstellingen te realiseren bij aanbestedingen en het verlenen van subsidies en vergunningen. Het is het principe dat opdrachtnemers naast het uitvoeren van de reguliere opdracht iets terugdoen voor de maatschappij, op maatschappelijk of sociaal vlak.

### Visie op Social return

Social return draagt in de Arbeidsmarktregio Midden-Holland bij aan:

1. Opgaven arbeidsmarkt: Het creëren en stimuleren van mogelijkheden van (tijdelijke) arbeidsparticipatie voor personen met een afstand tot de arbeidsmarkt zodat hen de mogelijkheid tot het opdoen van werkervaring wordt geboden.
2. Besparen op uitkeringen: Voor gemeenten is het van belang om zo veel mogelijk mensen uit te laten stromen uit de uitkering. De invulling van een social-return-verplichting is echter niet gebonden aan gemeentelijke of regionale grenzen, waardoor er niet gegarandeerd mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie vanuit de gemeente van de opdrachtgever duurzaam worden ingezet. Door regionaal samen te werken, streven we er wel naar zoveel mogelijk werkzoekenden uit de regio Midden-Holland te plaatsen.
3. Stimuleren van sociaal en maatschappelijk ondernemen. Opdrachtnemers sociaal te laten inkopen of samen te laten werken met sociale ondernemingen. Gestimuleerd wordt om hierbij de verbinding met lokale en regionale bedrijven/organisaties te zoeken.
4. Opgaven in het sociaal domein. Social return helpt om andere doelen in het sociaal domein te bereiken. Zo kunnen opdrachtnemers met hun expertise bijdragen aan armoedebestrijding, goed onderwijs of bestrijding van eenzaamheid onder ouderen. Social return is een katalysator om opdrachtnemers een sociale bijdrage te laten leveren die past bij hun bedrijf of opdracht.

### Uitgangspunten

De Arbeidsmarktregio Midden-Holland ziet social return als een vorm van maatschappelijk partnerschap tussen opdrachtgever en opdrachtnemer. Onze uitgangspunten zijn:

1. Duurzame arbeidsinschakeling  
Het belangrijkste doel van social return is om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt verder te helpen. Idealiter zorgt social return voor meer uitstroom uit de uitkering of preventie van instroom.
2. Brede doelgroep  
Social return richt zich op een brede doelgroep (ook jongeren en NUG-gers). Social return kan ook ingevuld worden met stageplaatsen en/of leerwerkplekken.
3. Ruimte voor maatwerk  
Het gesprek over de invulling van social return staat centraal. In gesprek met de opdrachtnemer wordt gezocht naar de best passende invulling. Dit gebeurt zo veel als mogelijk in partnerschap.
4. Regeldruk verminderen  
Zowel binnen de gemeentelijke organisatie als bij opdrachtnemers betekent social return een extra inspanning. Gemeenten willen ervoor zorgen dat social return zo min mogelijk registratie en papierwerk oplevert. Eenduidig beleid en een heldere verdeling van rollen kunnen een deel van de regeldruk verminderen.

### Inkoop- en aanbestedingsbeleid

#### Toepassing social return

We passen social return standaard toe bij diensten en werken.

Bij leveringen kunnen we social return niet standaard toepassen. Dit omdat leveringen vaak een lage arbeidscomponent kennen. Mocht de opdrachtgever de wens hebben om social return toe te passen dan nemen we eventueel social return op als gunningscriterium. Een inschrijvende partij kan in dit geval punten scoren met zijn bij de inschrijving ingediende social-return-plan.

#### Drempelwaarde

De toepassing van social return op de opdracht of aanbesteding boven de drempelwaarde is verplicht (uitzonderingen daargelaten) en onder de drempelwaarde facultatief.

Drempelwaarde Diensten: > € 150.000,00

Drempelwaarde Werken: > € 300.000,00.

Social Return kan ook op aanbestedingen met lagere contractwaarden worden toegepast indien de werkzaamheden van de opdracht bij uitstek geschikt zijn voor de doelgroep van social return. Het gaat om de contractwaarde over de gehele looptijd van de opdracht.

### **Percentages**

De inzet van een opdrachtnemer op het gebied van social return wordt uitgedrukt in een waarde die gelijk is aan een bepaald percentage van de opdrachtwaarde. We kiezen voor minimaal 5% bij Diensten en minimaal 2% bij Werken. Het gaat hier om het percentage van de contractwaarde, niet om de loonsom. Dit is (administratief) makkelijker voor de ondernemer. Maatwerk is mogelijk; hoe meer maatwerk is toegepast op het onderdeel social return bij de voorbereiding van de aanbesteding, hoe groter de kans dat een percentage of gevraagde social-return-inspanning realistisch is en past bij de situatie in de praktijk.

### **Prestatie-eis**

We nemen social return op als prestatie-eis in het contract of het bestek/de aanbestedingsleidraad. Zo is duidelijk voor de opdrachtnemer dat de social-return-verplichting uitgevoerd dient te worden. Na gunning neemt de opdrachtnemer contact op om de invulling verder vorm te geven.

### **Social return bij subsidies**

Gesubsidieerde organisaties lenen zich vaak goed voor participatiemogelijkheden met de doelgroep social return zoals werkervaringsplekken etc. Deze toepassing van social return bij subsidies neemt Gouda mee in de subsidiebeschikking. Social return wordt daar toegepast in de vorm van een inspanningsverplichting, zonder percentage en niet gekoppeld aan een bepaald bedrag. In een later stadium wordt dit ook uitgerold in de andere gemeenten. De focus ligt nu op de harmonisering van het primaire proces bij diensten en werken.

### **Maatwerk**

Voordat we een aanbesteding in de markt zetten, passen wij maatwerk toe bij de voorbereiding van de inkoop op het onderdeel social return. Bij sommige opdrachten zijn er namelijk veel kansen voor social return, bij andere weinig. In praktische zin zoekt de inkoper/ projectleider in de voorbereidingsfase contact op met de coördinator social return, zodat de omschrijvingen en de voorwaarden goed in de aanbestedingsdocumenten kunnen worden opgenomen.

Opdrachtnemers krijgen/ hebben de mogelijkheid om inkoop te doen bij Promen/Ferm Werk of opdrachten te beleggen in het kader van de social return verplichting. Tevens kunnen deze organisaties de werkgeversrol opnemen voor opdrachtnemers bij inzet van kandidaten die opgenomen zijn in de doelgroepenregistratie.

### **Monitoring en handhaving**

- Monitoringsinstrument:  
De regio maakt gebruik van het online registratie en monitoringsysteem WIZZR.
- Handhaving en boete  
De verantwoordelijkheid voor de invulling van de social return verplichting en het aanleveren van gevraagde gegevens in het registratiesysteem ligt contractueel volledig bij de opdrachtnemer. Het kan voorkomen dat opdrachtnemers vanwege omstandigheden de voorgenomen social-return-invulling niet helemaal uitvoeren. Dit bespreken we dan bij voorkeur met de opdrachtnemer (tijdens een bouwvergadering).  
Het boetebeding in het contract (wordt standaard opgenomen) is een uiterst middel om consequenties te verbinden aan het niet nakomen van de verplichting.

### **De waardering van de social -return-invulling**

Om social-return- prestaties te waarderen, rekenen we af op basis van de daadwerkelijke kosten (zoals salaris- of begeleidingskosten). Hierbij worden de inspanningen voor social return gemeten aan de hand van de daadwerkelijk gemaakte kosten door de opdrachtnemer. De kosten worden voorafgaand aan het project afgestemd met de gemeente, zodat er overeenstemming is over het af te rekenen uurtarief en de uren die worden besteed. Deze vergoeding heeft een directe relatie met de kosten die de werkgever maakt bij het in dienst nemen van een werkzoekende.

### **Organisatie**

De uitvoering van social return vindt plaats bij het Werkgeversservicepunt Midden-Holland. Binnen het WSP wordt een Loket social return ingericht, met tenminste 1 FTE adviseur/coördinator social return (uitbreiding afhankelijk van het inkoopvolume) verantwoordelijk voor de uitvoering en coördinatie. De taken van de regionale coördinator social return bestaan uit: advisering, facilitering, monitoring en handhaving. Hij is het aanspreekpunt voor de inkopers en voor opdrachtnemers. Hij wordt al in de voorfase bij de aanbesteding betrokken. De coördinator social return schakelt met de overige WSP adviseurs voor de meeste passende matching tussen opdrachtnemer en werkzoekende.

---

Dit valt onder de reguliere werkzaamheden van de WSP-adviseurs en draagt daarmee bij aan het bereiken van de doelstellingen van het WSP.

**Vaststelling**

Het SRol beleid is op 29 november 2022 door het college van de gemeente Waddinxveen vastgesteld en treed in werking per 1 januari 2023.

Het beleidsdocument Social Return gemeente Waddinxveen 2021 wordt ingetrokken.