

1. Uitvoeringsregels Social Return on Investment

1.1 Bouwblokkenmodel

De gemeente Emmen geeft invulling aan het Social Return on Investment (SROI)-beleid aan de hand van het bouwblokkenmodel. Dit is gebaseerd op het Strategisch Inkoop- en aanbestedingsbeleid van de gemeente, dat is vastgesteld door de gemeenteraad en waarin het bouwblokkenmodel is opgenomen. De kern van deze methode is dat de opdrachtnemer een keuze kan maken uit een aantal 'bouwblokken' om aan de SROI-verplichting te voldoen. Het uitgangspunt blijft om werkzoekenden of mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (regulier) in te zetten bij de invulling van de SROI-verplichting. Mocht dit niet haalbaar zijn, dan biedt het bouwblokkenmodel ruimte voor maatwerk. Een 'bouwblok' staat bijvoorbeeld voor het in dienst nemen van iemand met een bijstands- of werkloosheidsuitkering of iemand met een arbeidsbeperking, het bieden van een leerwerkplek, of een andere MVO (Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen) activiteit vanuit de menukaart.

1.2 Resultaatverplichting

Inschrijver verplicht zich om als resultaatsverplichting een aandeel van de aanneemsom aan te wenden voor SROI. Dit houdt in dat de gemeente als bijzondere uitvoeringsvoorwaarde stelt dat de opdrachtnemer na gunning bereid is reguliere banen, leerwerkplekken, stageplekken en ervaringsplaatsen aan te bieden aan specifieke doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt, met een inspanning van 5% van de gefactureerde opdrachtsom. De vastgestelde inspanningswaarden van de Social Return Bouwblokken zijn opgenomen in de waardetabellen. Bij diensten zal deze uitvoeringsvoorwaarde waar mogelijk worden toegepast. Voor bepaalde diensten, zoals het uitvoeren van een management development programma of interim-management, is deze clause in de praktijk niet of nauwelijks uitvoerbaar. Bij leveringen is deze bepaling niet relevant, aangezien in die gevallen slechts producten worden geleverd.

Als het een arbeidsextensieve opdracht betreft (loonsom minder dan 30% van aanneemsom), dan bedraagt de inspanningswaarde 2% van de aanneemsom.

1.3 De bouwblokken

Aan elk 'bouwblok' is een bepaalde waarde toegekend. Om de waarde van de inspanningen voor SROI te meten, wordt de gerealiseerde waarde van de projecten uitgedrukt in inspanningswaarde. Deze is gebaseerd op de relatieve inspanning die een werkgever moet verrichten om een medewerker uit een bepaalde doelgroep een jaar aan het werk te houden. Deze inspanningswaarde is o.a. gebaseerd op loonkosten, begeleidingskosten, opleidingskosten en uitvalkosten van de werkgever. De inspanningswaarde is een fictieve waarde en staat dus niet in directe relatie tot de werkelijke uitgave aan uitkeringen, behoudens personen uit de WSW.

1.4 Hoe werkt het?

De opdrachtnemer kan zelf, in samenspraak met de contactpersonen van Menso, de verschillende SROI-inspanningen combineren in een voor hem optimale mix. De opdrachtnemer weet vooraf welke waarde aan de verschillende inspanningen wordt toegekend. De opdrachtnemer kan beslissen om de kandidaten werkzaamheden te laten verrichten die niet direct verband houden met de opdracht en

zelfs niet bij opdrachtnemer plaatsvinden, maar bij bijvoorbeeld onderaannemers of toeleveranciers (dus breed toepasbaar in alle aanbestedingen).

De inzet van werkzoekenden of mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt heeft de voorkeur, maar is niet bij elke aanbesteding haalbaar. Het bouwblokkenmodel speelt hier handig op in door een ‘**menukaart**’ aan te bieden zodat maatwerk mogelijk is. De opdrachtnemer kan zodoende zelf de keuze maken die het beste bij zijn bedrijf en de opdracht past.

Menso is het Leer & Werkbedrijf die in opdracht van Gemeente Emmen invulling geeft aan de participatiewet, wij zijn een uitvoeringsorganisatie met als core business het begeleiden, ontwikkelen en uitplaatsen van mensen afhankelijk van voornamelijk de bijstandsuitkering en de banenafpraak. Ook houden wij ons bezig met maatschappelijk verantwoord ondernemen, circulaire bedrijfsvoering en Social Return.

Overzicht tabel: Bouwblokken

Waardetabel Soort en eventuele duur van de uitkering	Waarde Social Return inspanning (op basis van een jaarcontract fulltime)
> 6 maanden en < 2 jaar in Participatiewet	€ 30.000,-
> 2 jaar in Participatiewet	€ 35.000,-
> 6 maanden en < 1 jaar in WW (Werkloosheidsuitkering)	€ 10.000,-
> 1 jaar in WW (Werkloosheidsuitkering)	€ 15.000,-
WIA/WAO (Arbeidsongeschiktheidsuitkering)	€ 30.000,-
Wajong (Voorziening Jonggehandicapten)	€ 35.000,-
Doelgroep register (Wet Banenafpraak en quorum arbeidsbeperkten)	€ 35.000,-
Leerling BBL (Beroepsbegeleidende Leerweg) ¹	€ 5.000,-
Leerling BOL (Beroepsopleidende Leerweg) ¹	€ 2.500,-
WSW inzet (Detachering en/of diensten)	Betaalde rekeningen arbeidsuren SW- medewerkers aan SW-bedrijf, onder vermelding van ingezette SW- medewerkers
Maatschappelijk verantwoorde activiteiten	€ 1.500,- per dagdeel van 4 uur

¹ Deze activiteit kan alleen worden opgenomen indien de duur van de arbeidsovereenkomst overeenkomt met de eisen die de opleiding aan een overeenkomst stelt.

Overzicht tabel: Menukaart

Dienst	Waarde	Specificatie
Betaling premie SROI	% aanneemsom van de opdracht	De betaling is t.b.v. het gemeentelijk Werkgelegenheidsfonds
Stageplaats (Geen BOL of BBL)	€ 15,- per uur voor begeleidingskosten	(Afstudeer) Stage vanuit HBO/WO-opleiding op het gegunde werk.
Werkontwikkelplek	€ 15,- per uur voor begeleidingskosten	Bijv. plaatsing met behoud van uitkering om competenties op te doen voor maximaal drie maanden op het gegunde werk.
Betrekken onderwijs bij bedrijf/branche of sector	€ 80,- per uur	Bijv. een gastles over of excursie naar bedrijf, branche of sector. Inclusief voorbereiding. Exclusief reistijd. Deze mag niet worden opgevoerd. <i>Reguliere leergangen zijn uitgesloten.</i>
Leer-/ werktraject binnen de sector	€ 600,- p.p. per maand	Met behulp van begeleiding en scholing een deelnemer een erkend certificaat laten behalen
(Co-)financiering van (Re-integratie) project (bijvoorbeeld in samenwerking met de afdeling Leren en Werken van de gemeente Emmen. Of Basisscholen, voortgezet en technisch onderwijs)	N.t.b. bedrag per project.	Vaststelling bijdrage na overleg met de contactpersonen van Menso Leren & Werken.

1.5 Voorbeelden

Voorbeeld 1

De gemeente gunt de opdracht aan bedrijf X. Het gefactureerde bedrag op basis van het contract is €300.000,-. De Social Return-verplichting bedraagt 5% hiervan, dus €15.000.

Als er naar de tabel inspanningswaarden wordt gekeken, zijn er o.a. de volgende mogelijkheden:

- De inzet van 4,5 maand van iemand uit de categorie langer dan twee jaar met een uitkering op grond van de Participatiewet (op jaarbasis is de inzet €35.000, de 4,5 maand is €13.125).
- De inzet van 1 jaar van een persoon die langer dan 1 jaar in de WW zit (= €15.000).
- De inzet van 1 jaar van drie BBL-leerlingen van elk een inspanningswaarde van €5.000 = €15.000.
- De inzet van 1 jaar van zes BOL-leerlingen van elke een inspanningswaarde van €2.500 = €15.000.
- Combinaties zijn ook mogelijk. Bijvoorbeeld: de inzet van 1 jaar van 1 BBL-leerling (€5.000) en een persoon die langer dan 6 maanden, maar korter dan een jaar in de WW zit (€10.000).

Voorbeeld 2

De gemeente gunt de opdracht aan bedrijf Y. Het gefactureerde bedrag op basis van het contract is €1.000.000,-. De Social Return-verplichting bedraagt 5% hiervan, dus €50.000. Bij de opdracht is er echter weinig mogelijkheid om werkzoekenden in te zetten. Bedrijf Y kan dan gebruik maken van de menukaart. Hierbij geldt ook dat er combinaties mogelijk zijn, bijvoorbeeld:

- De inzet van 1 jaar van een persoon met een Wajong uitkering (= €35.000) plus een betaling van €15.000 aan het gemeentelijk Werkgelegenheidsfonds.

1.6 Voorwaarden Social Return on Investment

1. De opdrachtnemer is verplicht om tenminste 5% van de aanneemsom, exclusief btw, aan te wenden aan SROI-inspanningen ten behoeve van de in de tabel vermelde doelgroepen en/of menukaart.
2. Wanneer de loonsom minder dan 30% van de aanneemsom uitmaakt is er sprake van een arbeidsextensieve aanbesteding. De opdrachtgever is dan verplicht om ten minste 2% van de aanneemsom, exclusief btw, aan te wenden aan SROI-inspanningen ten behoeve van de in de tabel vermelde doelgroepen en/of menukaart.
3. Het definitieve percentage en de daarop gebaseerde te behalen waarde (percentage van de aanneemsom) wordt bepaald door de gemeente. Opdrachtnemer verstrekt hiervoor alle

benodigde gegevens, ook in het geval van een aanbesteding waarin de aanneemsom op voorhand niet bekend is.

4. De werkgeversadviseur(s) van het team werkgevers-dienstverlening van het leer/werkbedrijf Menso van de gemeente Emmen adviseert en faciliteert de opdrachtnemer bij de invulling van SROI. Opdrachtnemer levert na de definitieve gunning van de opdracht een plan op aan het team werkgevers-dienstverlening hoe aan de SROI -verplichting te voldoen. De opdrachtnemer kan in zijn plan een gecombineerd voorstel van betaald werk, leerwerkbaan en stage doen. Het gaat hierbij om inzet van nieuwe kandidaten na de gunningsdatum. Voor het bepalen van de waarde van de inspanningen van SROI, wordt de waardetabel SROI gehanteerd. Als 'vangnet' kan opdrachtnemer gebruik maken van activiteiten vanuit de menukaart.
5. Ondersteuning bij de werving en selectie van de personen die onder het SROI-regime van het team werkgevers-dienstverlening (Menso) van de gemeente Emmen vallen, kan kosteloos worden verkregen via de werkgeversadviseur werkgevers-dienstverlening.
6. De opdrachtnemer legt verantwoording af aan de werkgeversadviseur werkgevers-dienstverlening over de invulling van SROI. Er dient met de SROI-inspanningsverplichting gestart te worden na het gunnen van de opdracht. De werkgeversadviseur werkgevers-dienstverlening voert hierop de controle uit.
7. Na goedkeuring van het plan van aanpak (zie bijlage 2 voor mogelijk format) door de werkgeversadviseur werkgevers-dienstverlening ontvangt de opdrachtnemer een rapportage format voor het maken van de benodigde rapportages.
8. De invulling van de SROI-regeling wordt vastgelegd in een plan van aanpak. Deze afspraken worden in overleg tussen de opdrachtnemer en werkgeversadviseur werkgevers-dienstverlening afgesproken en zijn gericht op maatwerk en maken onlosmakelijk deel uit van de onderliggende overeenkomst.
9. De werkgeversadviseur werkgevers-dienstverlening zal zich inspannen de aanlevering van kandidaten aan de opdrachtnemer te bevorderen. Deze inspanningen doen niets af aan de verantwoordelijkheid van de opdrachtnemer om aan de SROI-verplichting te voldoen.
10. De opdrachtnemer dient bij aanvang van het dienstverband een kopie van de arbeids-, stageplaats of werkervaringsplaats overeenkomst te overleggen aan de werkgeversadviseur werkgevers-dienstverlening met daarin informatie over de looptijd, aantal te werken uren en te betalen loonkosten. In geval van stage- of werkervaringsplaats dient opgave van uren ter onderbouwing van de maximaal te verstrekken vergoeding voor begeleidingskosten. Zie menukaart voor maximale vergoeding.
11. In principe dient de uitkeringsafhankelijke-werkzoekende en/of jongere bij/tijdens de uitvoering van deze opdracht te worden ingezet. De concrete invulling dient altijd in overleg en na goedkeuring van het werkgeversteam plaats te vinden.
12. De opdrachtnemer is verantwoordelijk voor de inzet van de bedoelde doelgroepen.
13. Wanneer de voorwaarde SROI van toepassing is verklaard op de aanbesteding en het aanbod is onder de grens van SROI, blijft de SROI-voorwaarde van toepassing.

14. Gedurende de looptijd van de overeenkomst levert de opdrachtnemer periodiek een rapportage, conform rapportageformat uit artikel 6 van deze voorwaarden, aan de werkgeversadviseur werkgevers-dienstverlening met een minimum van 2x per jaar voor meerjarige contracten, inclusief benodigde bewijslast in de vorm van (arbeids-)overeenkomsten/contracten. De periodieke terugkeer wordt vastgelegd in het plan van aanpak.
15. Na het einde van de uitvoeringsperiode levert de opdrachtnemer een eindrapportage aan de werkgeversadviseur werkgevers-dienstverlening conform de rapportage als genoemd in artikel 6 van deze voorwaarden.
16. De werkgeversadviseur werkgevers-dienstverlening heeft de bevoegdheid de rapportages te verifiëren. Opdrachtnemer verleent daartoe zijn volledige medewerking. De eventuele kosten voortvloeiend uit deze medewerking kunnen niet bij de opdrachtgever verhaald worden.
17. De werkgeversadviseur werkgevers-dienstverlening is bevoegd om inspanningen die niet door het werkgeversteam zijn goedgekeurd, niet mee te rekenen in het kader van de SROI-verplichting. De bewijslast van goedkeuring berust bij de opdrachtnemer.
18. Indien de opdrachtnemer zijn verplichtingen aangaande SROI niet of niet volledig dreigt te kunnen nakomen, dient opdrachtnemer dit tijdig aan opdrachtgever te melden, waarna gezamenlijk, met werkgeversadviseur werkgevers-dienstverlening, naar een oplossing zal worden gezocht in de vorm van een activiteit vanuit de menukaart.
19. Indien de opdrachtnemer werkt met onderaannemers blijft de opdrachtnemer aansprakelijk voor de onder artikel 1, of indien van toepassing artikel 2, gestelde SROI-verplichting.
20. Kosten gemaakt voor de inzet van een intermediair (zijnde niet het team werkgevers-dienstverlening) komen voor rekening van de opdrachtnemer en kunnen niet worden opgevoerd in het kader van de SROI-verantwoording.
21. Indien het percentage van de aanneemsom wat door de opdrachtnemer ingezet dient te worden voor de invulling van SROI niet wordt gerealiseerd zal een boete worden opgelegd ter hoogte van het gedeelte van het percentage wat niet is gerealiseerd. De boete komt ten goede aan het werkgelegenheidsfonds.