



Gemeente Amsterdam



**LEIDRAAD
SOCIAL
RETURN
AMSTERDAM**

Voorwoord

Amsterdam steekt veel energie in de ontwikkeling van Social Return. Dankzij Social Return zorgen we ervoor dat een groot deel van de investeringen die de gemeente doet ook sociale winst oplevert. Social Return is een goede manier om ook in deze tijd van crisis mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt steun in de rug te bieden om aan het werk te komen.

In 2008 besloot de gemeente Amsterdam Social Return toe te passen bij Europese aanbestedingen. Sinds 2011 heeft Amsterdam een Stedelijk Bureau Social Return met de opdracht om gemeentelijke onderdelen en leveranciers van de gemeente Amsterdam te adviseren en te ondersteunen bij de uitvoering van Social Return. Het percentage nagekomen Social Returnafspraken is de afgelopen twee jaar fors gegroeid. Sommige opdrachtnemers doen zelfs meer dan afgesproken is. Dat waardeer ik zeer.

De Amsterdamse aanpak voor Social Return staat niet stil. Ontwikkelingen als de economische crisis, de nieuwe aanbestedingswet, de Participatiewet en een groeiende samenwerking tussen overheden maken dat het steeds weer nodig is onze aanpak aan te scherpen. Inmiddels heeft de Amsterdamse aanpak van Social Return de focus verlegd van Social Return 1.0 -de traditionele invulling van kandidaten op werkplekken "op de opdracht, gedurende de opdracht"- naar Social Return 2.0, waarbij veel meer mogelijk is. Social Return 2.0 heeft maatwerk en resultaten voor de langere termijn hoog in het vaandel staan. Met een duurzamer resultaat, zowel voor kandidaten als voor werkgevers. En dus ook voor de toekomstige arbeidsmarkt.

Ik ben er trots op dat we er in Amsterdam voor hebben gekozen Social Return flexibel in te zetten. Social Return 2.0 kijkt verder met bijvoorbeeld scholing, stageplekken en inzet van expertise en kennis bij bedrijven. De koerswijziging is mede gebaseerd op de signalen van leveranciers, werkgevers en brancheorganisaties zoals MKB Nederland, VNO-NCW en Bouwend Nederland. Deze flexibele koers laat echter onverlet dat we er in Amsterdam de afgelopen drie jaar ook in zijn geslaagd ruim 3000 mensen via Social Return uit de uitkering uit te laten stromen naar werk. Prima medewerkers, die doorgaans achteraan staan bij een sollicitatie en die we met Social Return nu eens een plek vooraan kunnen geven.

De gemeente zet alles op alles om zoveel mogelijk werkzoekenden te helpen op weg naar werk. Social Return is investeren in Mensen, Ondernemingen en een Inclusieve Samenleving waarin Sociaal Ondernemen de norm is. Niet omdat het moet, maar omdat dit voor iedereen winst oplevert. Om die reden gaan we door, ook in 2014 en de komende jaren.



Wethouder Andrée van Es (Werk en Inkomen)

Inhoudsopgave

1 Algemene informatie	5
1.1 Inleiding	5
1.2 Leeswijzer	6
1.3 Wat is Social Return	7
1.4 Ontwikkeling	8
1.5 Social Return 2.0	9
1.6 Organisatie	10
1.7 Adviseren en faciliteren	11
1.8 Monitoring en evaluatie	12
1.9 Wat kan het Stedelijk Bureau Social Return voor u betekenen?	13
1.10 Standaard bestekteksten	14

2 Social Return in 7 fases	15
FASE 1 Inkoopvoorbereiding	17
FASE 2 Specificeren	20
FASE 3 Selecteren	26
FASE 4 Contracteren	29
FASE 5 Implementeren	31
FASE 6 Uitvoeren	34
FASE 7 Evaluatie	38

3 Tot slot	41
3.1 Bijlage	42
3.2 Toelichting en begrippenlijst	42
1 Verklaring gebruikte termen	42
2 Afkortingen	45
3.3 Contact en nuttige adressen	46
3.4 Colofon	47

1 Algemene informatie

Over Social Return, deze leidraad en het Stedelijk Bureau Social Return.

1.1 Inleiding

Deze Amsterdamse leidraad Social Return is in het leven geroepen om inkopers, opdrachtgevers en contractmanagers een handleiding te bieden voor het toepassen van Social Return. De leidraad geeft antwoord op vragen als: Wat is Social Return? Hoe integreer je Social Return in het inkoop- of aanbestedingsproces? Waar moet je op letten bij Europese aanbestedingen? Hoe zorg je voor een optimale invulling van Social Return door de leverancier? Waarvoor kun je terecht bij het Stedelijk Bureau Social Return (bureau SR)? De algemeen toepasbare manier van werken voor Diensten, Leveringen en Werk, die in deze leidraad wordt beschreven, houdt rekening met doel- en rechtmatigheid.

Aan de hand van ervaringen die we opdoen bij individuele inkoop- en aanbestedingstrajecten en bij gemeentebrede raamcontracten, passen we de Amsterdamse aanpak van Social Return voortdurend aan. En daarom is ook de Amsterdamse Leidraad Social Return in 2014 geactualiseerd en aangepast.

De Leidraad Social Return is een coproductie van het Stedelijk Bureau Social Return, Concern Inkoop en de Directie Juridische Zaken van de gemeente Amsterdam, met steun en inspiratie van ervaringsdeskundigen, de Expertisegroep Inkoop en Aanbesteden en de Juridische expertgroep contractvorming en aanbesteden (Jep).

1.2

Leeswijzer

Hierna leest u wat we verstaan onder Social Return. Vervolgens hoe de aanpak zich in Amsterdam heeft ontwikkeld, waardoor er naast Social Return 1.0 nu ook Social Return 2.0 bestaat. In paragraaf 6 beschrijven we hoe Social Return in Amsterdam is georganiseerd en wat het Stedelijk Bureau Social Return zoal doet. In paragraaf 9 sommen we op wat het Bureau SR concreet voor u kan betekenen om tot slot te eindigen met een verwijzing naar de standaard besteksteksten op intranet.

De kern van deze Leidraad (vanaf hoofdstuk 2) volgt de zeven fases van het inkoopproces, zodat u per fase kunt nagaan wat er nodig is om Social Return te integreren in het inkoopproces. Op pagina 42 treft u een overzicht aan met relevante begrippen en afkortingen.

• • • VOORBEELD SOCIAL RETURN • • •



Thuiszorgonderneming Tzorg vervult haar Social Returnverplichting aan de gemeente Amsterdam door het aanbieden van arbeidsplaatsen, leertrajecten en stages voor de Social Returndoelgroep. Inmiddels bestaat de helft van de werknemers van Tzorg uit mensen die destijds in aanmerking kwamen voor een Social Returnplek.

1.3

Wat is Social Return?

Social Return is het stellen van sociale voorwaarden en eisen aan leveranciers om ze een bijdrage te laten leveren aan het arbeidsmarktbeleid en de werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt¹. Dat kan alleen slagen en beklijven als daarbij zowel de belangen van de opdrachtnemer, de opdrachtgever als de kandidaat gediend worden.

In 2008 besloot het college van B&W dat alle gemeentelijke organisatieonderdelen Social Return bij inkoop boven het drempelbedrag voor diensten moeten toepassen ongeacht of de opdracht betrekking heeft op Werken, Leveringen of Diensten. Ook onder dit drempelbedrag² is het goed mogelijk om Social Return toe te passen. Social Return maakt deel uit van het Amsterdamse inkoopbeleid. Zie de Nota Inkopen en Aanbesteden van de gemeente Amsterdam en de inkoop-instructies.

(<http://intranet.amsterdam.nl/inkoopenaanbesteden>)

Ook het *10 Wegen-plan*³ naar een *Innovatiever aanbestedingsbeleid en professioneler opdrachtgeverschap* onderstreept het belang van de inzet van kennis van onder meer het beleidsterrein Social Return in de voorbereidingsfase van een inkooptraject: "In een aanbesteding zit het venijn niet in de staart maar juist in het begin! De uitvraag moet goed zijn om goede input van de markt te krijgen. Al in de voorbereidingsfase moet daarom een bundeling van kennis en disciplines plaatsvinden. De borging van kennis gebeurt door het instellen van een multidisciplinair team of door separate inschakeling van de kennis. De ambtelijk opdrachtgever van het inkooptraject is daarvoor verantwoordelijk." Adviseurs van het Bureau SR kunnen op verzoek zitting nemen in het inkoopteam.

¹ Zie voor een exacte omschrijving van de Social Returndoelgroep de begrippenlijst achterin.

² Kijk voor het actuele drempelbedrag op www.piano.nl/regelgevind/drempelwaarden

³ Zie <http://intranet.amsterdam.nl/inkoopenaanbesteden/professionalisering/10-wegen>

1.4

Ontwikkeling

Social Return heeft zich de afgelopen jaren flink ontwikkeld. Naast de smalle benadering van het begin, zijn nu ook (contractoverstijgende) afspraken mogelijk waarmee we meer toekomstbestendige resultaten kunnen behalen. Bijvoorbeeld door het dichten van het gat tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt via scholing. Er zijn en blijven individuele opdrachten die zich uitstekend lenen voor de 'traditionele manier' van invulling, de zogenaamde '1.0-aanpak': het aanbieden van een werkplek voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daar waar verplichte invulling van Social Return op opdrachten verdringing van vast personeel of draaideureffecten oplevert, is een andere aanpak nodig. Social Return 2.0 speelt in op deze behoefte.

• • • VOORBEELD SOCIAL RETURN • • •



HRM-softwareleverancier Raet vult zijn contractuele Social Returnverplichting in door 10 mensen uit de Social Returndoelgroep op te leiden tot salarisadministrateur. In 16 lessen wordt de kandidaten kennis bijgebracht op het gebied van bijvoorbeeld arbeidsrecht en het berekenen van loonheffingen. Door het volgen van deze opleiding is de route naar werk die deze kandidaten nog te gaan hadden, fors ingekort.

1.5

Social Return 2.0

Toen Social Return net bestond, betekende dat bijna altijd dat de Social Returndoelgroep moest worden ingezet "op de opdracht en gedurende de opdracht". We kunnen dat het traditionele Social Return noemen, of Social Return 1.0. Daar waar die aanpak goed past, kan deze gewoon blijven bestaan. Daarnaast zijn er veel meer mogelijkheden gecreëerd onder de noemer Social Return 2.0. Dat is de Amsterdamse manier om aan te geven hoe we Social Return meer integraal en duurzamer kunnen toepassen. En waarmee we ook knelpunten als verdringing van bestaande werknemers het hoofd kunnen bieden.

Social Return 2.0 betekent concreet meestal dat we kiezen voor een opdrachtoverstijgende aanpak in de vorm van een project, waarbij de totale waarde van de Social Returnverplichtingen wordt ingezet voor een duurzame samenwerkingsvorm. Dit kan met één of meerdere leveranciers zijn, maar ook met bijvoorbeeld onderaannemers en opleidingsbedrijven. Belangrijk aspect bij deze vorm van werkgeversbenadering via Social Return is het in gesprek komen en blijven met de markt. En daarbij zeker open te staan voor suggesties die door de markt of bijvoorbeeld brancheverenigingen worden aangedragen. Een ander argument om een duurzamere vorm van Social Return te kiezen is de veranderende conjunctuur en het feit dat de mogelijkheden om 'sociaal rendement' te creëren per bedrijf, sector en branche verschillen. Vanzelfsprekend houden we er bij het maken van de prestatieafspraken op maat rekening mee dat deze voldoende verband houden met de opdracht.

1.6

Organisatie

Het Stedelijk Bureau Social Return (Bureau SR) maakt deel uit van de RVE Subsidies en Inkoop van het Cluster Sociaal, maar heeft een gemeentebrede opdracht. Zo adviseren de adviseurs en contractmanagers Social Return gemeentelijke diensten en stadsdelen over de concrete toepassing van Social Return in een inkoop- of aanbestedingstraject. En gaan ze bijvoorbeeld in gesprek met de leverancier over de invulling.

Het Bureau SR is een netwerkorganisatie. De toepassing van Social Return is maatwerk. Daar waar het gaat om werk en werktoeleiding werkt het Bureau SR nauw samen met het Werkgeversservicepunt Groot-Amsterdam (WSP) waarin DWI, UWV en Pantar Amsterdam zijn vertegenwoordigd, en het Re-integratiebedrijf Amsterdam (RBA). Het Bureau SR heeft daardoor goed zicht op de behoefte van de SR-doelgroep, het aanbod van werk- en stagezoekenden en de arbeidsmarkt. Zo kan het Bureau SR bijdragen aan een optimale match tussen kandidaten en de behoefte van de leverancier. De leverancier blijft echter altijd zelf verantwoordelijk voor de nakoming van de verplichting.

Wanneer sprake is van andere invullingen werkt het Bureau SR samen met andere publieke en private partners zoals (branche)opleidingsinstituten in de techniek of ROC's in de regio. Vaak sluiten we convenanten met leveranciers die bundeling van contracten en andere specifieke afspraken mogelijk maken. Met behulp van dergelijke arrangementen⁴ zijn er meer mogelijkheden om het SR-potentieel zo optimaal en toekomstbestendig mogelijk te benutten.

Gedurende het schooljaar 2013-2014 voert het Bureau SR in samenwerking met DMO een project uit in het kader van de aanpak Jeugdwerkloosheid. Het project Stageloket ontsluit 200 extra stageplekken voor scholieren in het MBO.

⁴ Zie ook de begrippenlijst achterin.

1.7

Adviseren en faciliteren

Het Bureau SR heeft de stadsbrede opdracht om gemeentelijke organisatieonderdelen en leveranciers van de gemeente Amsterdam te adviseren en faciliteren bij de implementatie en uitvoering van Social Return. Dat betekent concreet dat het Bureau SR de inkopers zoveel mogelijk werk uit handen neemt op het gebied van Social Return. Bijvoorbeeld bij de voorbereiding van de aanbesteding, tijdens de aanbesteding en bij het maken van concrete afspraken met leveranciers na gunning.

Daarnaast heeft het Bureau SR een belangrijke rol bij de ontwikkeling van methodieken, instrumenten en werkwijzen op het gebied van Social Return. Het ontwikkelen en ontdekken van nieuwe, innovatieve samenwerkingsvormen en arrangementen om invulling te geven aan de Social Returndoelstellingen behoort tot de kernactiviteiten van het Bureau SR. Het Bureau SR trekt hierin samen op met Concern Inkoop van de gemeente Amsterdam, de Gemeentelijke Expertisegroep Aanbesteden, de Directie Juridische zaken en de Juridisch expertgroep contractvorming en aanbesteden. Ook onderhoudt het Bureau SR contacten met andere publiekrechtelijke instellingen (gemeenten, provincies, waterschappen en het Rijk), de VNG en belangenorganisaties als bijvoorbeeld MKB-Nederland, Vernieuwing Bouw en Bouwend Nederland.

• • • VOORBEELD SOCIAL RETURN • • •

'Pact van West' Samenwerking duurzame ontwikkeling werkgelegenheid

Partijen komen overeen een duurzaam samenwerkingsverband aan te gaan met het oogmerk leerwerk- en stageplekken voor Amsterdamse jongeren te creëren. Dit samenwerkingsverband wordt uitgewerkt in een drietal sociale arrangementen.

Arrangement 1	Arrangement 2	Arrangement 3
Bouwend Amsterdam Twee aanvulling Stageloket Gemeente Amsterdam	Werkbedrijf De Nijs Dinslaken Gemeente Amsterdam	Strukton Red Jan Kees Heikler Manager HR/HRM Strukton Red West
SSP Amsterdam Gemeente Amsterdam	Gemeente Amsterdam Gemeente Amsterdam	Gemeente Amsterdam Gemeente Amsterdam
Andree van Es Verstuurde Brief en Bevestiging Gemeente Amsterdam	Andree van Es Verstuurde Brief en Bevestiging Gemeente Amsterdam	Andree van Es Verstuurde Brief en Bevestiging Gemeente Amsterdam

Een monumentaal pand in Amsterdam wordt onder handen genomen door bouwbedrijven Strukton en De Nijs VOF. Ieder geeft op zijn eigen wijze invulling aan zijn Social Returnverplichting. Zo gaat De Nijs in samenwerking met het SSP vijf Amsterdamse kandidaten uit de Social Return doelgroep in dienst nemen en creëert het bedrijf stageplekken voor Amsterdamse jongeren zonder startkwalificatie. Strukton biedt 12 stageplekken voor Amsterdamse jongeren met MBO2-niveau.

1.8

Monitoring en evaluatie

Een ander belangrijk onderdeel binnen de dienstverlening van het Bureau SR is het controleren en monitoren van de Social Returninvulling door leveranciers, en het evalueren van resultaten, in opdracht van de aanbestedende gemeentelijke organisaties (opdrachtgevers). Dit doet de financieel administratieve backoffice van het Bureau SR. Het Bureau SR ondersteunt zo de gemeentelijke opdrachtgevers bij de invulling van hun opdrachtgeverschap ten opzichte van leveranciers met een Social Returnverplichting.

• • • VOORBEELD SOCIAL RETURN • • •



Hellebrekers Technieken heeft in samenwerking met het Re-integratiebedrijf Amsterdam (RBA) / Herstelling een deel van de Social Returnverplichting ingevuld. Het RBA verzorgde vijf fysiek sterke mannen die Hellebrekers Technieken vervolgens inzetten bij de renovatie van het De Mirandabad.

1.9

Wat kan het Stedelijk Bureau Social Return voor u betekenen?

Betrek het Bureau SR ruim van te voren bij inkooptrajecten en aanbestedingsprocedures. We denken mee over de meest passende vorm van Social Return. Op deze wijze haalt u als opdrachtgever voor de gemeente Amsterdam het meeste sociale rendement uit een aanbesteding en worden de leveranciers het minst belast.

Het Bureau SR kan helpen bij⁴:

- marktconsultaties
- advisering bij aanbestedingen over de meest passende strategie
- het opstellen van bestek- en contractteksten
- vragen over Social Return in de Nota van Inlichtingen
- beoordeling van offertes
- gesprekken met leveranciers na gunning over de invulling van de Social Returnverplichting
- het arrangeren van samenwerking tussen leveranciers en het Werkgeversservicepunt, de afdeling Werk en Re-integratie van de RVE Werk (voorheen het Re-integratiebedrijf Amsterdam) binnen het Cluster Sociaal of andere relevante partijen
- contractmanagement, financiële administratie en controle invulling Social Returnverplichtingen leveranciers
- het leveren van een Social Returndeskundige voor uw inkoopteam.

Maak gebruik van onze adviezen en ervaring voor een weloverwogen manier om Social Return mee te nemen in uw aanbesteding. Dit is een voorwaarde voor de uitvoerbaarheid en het succes van de Social Returnverplichting.

⁴ Zie ook de brochure Dienstverlening Bureau Social Return op de website:

<http://www.amsterdam.nl/gemeente/organisatie-diensten/social-return/social-return/stedelijk-bureau-0/>

1.10

Standaard bestekteksten

Kijk voor standaard bestekteksten op intranet:

<http://intranet.amsterdam.nl/inkoopenaanbesteden/beleid-kaders/social-return>

Afhankelijk van de aanbesteding kan het zijn dat deze tekst aangepast moet worden. Dit luistert vaak erg nauw. Neem daarom bij de voorbereiding van een aanbesteding zo snel mogelijk contact op met het Bureau SR.

Zie ook het *10 Wegen-plan*⁵ naar een *Innovatiever aanbestedingsbeleid en professioneler opdrachtgeverschap* voor het belang van het betrekken van Social Return in de voorbereidingsfase, en over de inzet van kennis en deelname van Social Returndeskundigen in het inkoopteam.

• • • VOORBEELD SOCIAL RETURN • • •



Gemeente Amsterdam heeft de schoonmaak van de stad uitbesteed aan verschillende bedrijven, waaronder Hectas. In het kader van dit raamcontract is het opleidingstraject "Werkhuis" gestart, waarbij kandidaten uit de Social Returndoelgroep worden klaargestoomd voor het schoonmaakvak. Na het succesvol doorlopen van dit traject stroomt de kandidaat uit in een reguliere functie bij HECTAS of bij een andere werkgever in de branche.

⁵ Zie <http://intranet.amsterdam.nl/inkoopenaanbesteden/wetten-regels-beleid/10-wegen> (voor SR met name 2. Slimmer uitvragen en 3. Gebruik EMVI: risico- en kans gestuurd aanbesteden)

2

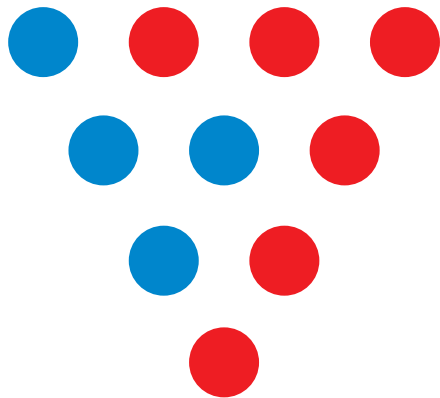
Social Return in 7 fases

De manier waarop Social Return wordt toegepast en uitgevoerd moet zo goed mogelijk passen bij het desbetreffende contract, en het profiel van bedrijf en branche. Het Bureau SR adviseert meestal om Social Return op te nemen als contractseis en om een bepaald percentage van de opdrachtwaarde in te zetten voor Social Return. Hoe die inzet er precies uitziet kan per geval verschillen. Het Bureau SR kan op het gebied van Social Return ondersteuning bieden bij het bepalen van de concrete prestatieafspraken (na gunning).

DE 7 FASES

Deze leidraad volgt de zeven fases van het inkoopproces en geeft per fase aan hoe u Social Return kunt integreren in het inkoopproces. We gaan ervan uit dat de inkoop-technische en juridische betekenis van eisen en gunning-criteria bekend zijn.

Schroom vooral niet contact op te nemen met het Bureau SR!



FASE 1

INKOOP- VOORBEREIDING

Bepaal voor de start van een inkoop- of aanbestedingstraject de mogelijkheden van Social Return. Wat voor soort invullingen passen bij deze opdracht en bij deze markt?

1. Amsterdams beleid: zorg dat u op de hoogte bent

Zorg dat u de beleidsdoelstellingen kent van de gemeente en de managementdoelstellingen van uw organisatie ten aanzien van Social Return. Wat staat er in het programmakkoord en de jaarrekening? Zijn er recente raadsbesluiten die relevant zijn? Kan (een deel van) de beoogde opdracht worden inbesteed? Bijvoorbeeld bij SW-bedrijf Pantar? Dit levert werk op voor een belangrijke doelgroep: Amsterdammers met een SW-indicatie. Of kan (een deel van) de opdracht door het RBA worden uitgevoerd? Neem daarvoor contact op met het RBA en Pantar, of vraag het Bureau SR dat voor u te doen.

Het college heeft Pantar Amsterdam uitsluitend recht verleend. Daardoor kunt u (een deel van) de opdracht voorbehouden aan Pantar. Daarbij kan het bijvoorbeeld gaan om: catering, schoonmaak, klein onderhoud, koerierswerk en het digitaliseren van documenten. Ook het RBA mag (een deel van) de opdracht uitvoeren.

2. Doe aan interne kennisdeling

Hebben anderen uw vraag misschien al beantwoord? Zijn er deskundigen die u kunnen adviseren? Is of komt er een raamcontract voor het gewenste pakket? In elk raamcontract dat de gemeente sluit is Social Return opgenomen. Vraag het Bureau SR om advies.

3. Externe kennis: verken de markt

Onderzoek hoe de markt reageert op Social Return; vraag leveranciers wat hun ervaringen zijn. Zij kennen hun eigen producten en organisatie. Met een goede marktverkenning -ook op het gebied van Social Return- weet u welke ontwikkelingen er zijn en wat er wel of niet mogelijk is in de markt. Zo stelt u in het bestek de juiste vragen en heeft u de meeste kans op de best mogelijke antwoorden. Daarnaast wordt duidelijk of Social Return als eis of -bij uitzondering- als gunningcriterium kan worden meegenomen in de inkoopprocedure. Bureau SR heeft inmiddels ruime ervaring met de inzet van Social Return in de verschillende markten en bij een groot aantal leveranciers, neem dus gerust eerst contact op met het Bureau SR. Daarnaast kan het Bureau SR helpen bij het maken van vragen over Social Return voor de marktverkenning.

• • • VOORBEELD SOCIAL RETURN • • •



Op basis van diverse gegunde opdrachten heeft BAM Wegen meerdere Social Return-verplichtingen. Het bundelen van deze verplichtingen heeft geresulteerd in het sluiten van het convenant "Programma Social Return 2.0: De weg naar duurzame samenwerking is verbreed". Gedurende 2 jaar leidt BAM kandidaten uit de Social Returndoelgroep op en begeleidt hen op de werkplek. Het streven is hen door te leiden naar een reguliere arbeidsplek bij BAM Wegen.

FASE 2

SPECIFICEREN

In fase 2 bepaalt u de eisen, wensen en voorwaarden voor in het bestek. Op welke manier neemt u Social Return mee in het bestek?

1. Vaststelling eisen, wensen en voorwaarden in het algemeen

Stel de criteria vast, formuleer de eisen en gunningcriteria in de offerte-aanvraag of het bestek.

2. Beslis hoe u Social Return opneemt in het bestek

Social Return kan geen uitsluitingsgrond zijn en ook een geschiktheidseis behoort in de regel niet tot de mogelijkheden. Voor het opnemen van Social Return in het bestek zijn er twee opties: in de meeste gevallen is de contracteis aan te bevelen, in enkele gevallen kan Social Return als gunningcriterium worden gehanteerd. Bepaal in het bestek of u akkoord gaat met de standaard termijn van 7 werkdagen na gunning van de opdracht waarbinnen de leverancier contact moet opnemen met u of met het Bureau SR. Neem de gekozen optie en voorwaarden vervolgens op in het bestek.

Uitsluitingsgronden

Er is in de Aanbestedingswet een aantal verplichte facultatieve uitsluitingsgronden opgenomen, die u op de aanbesteding van toepassing moet verklaren. Social Return kan geen uitsluitingsgrond zijn.

Geschiktheidseisen

Bij de geschiktheidseisen bepaalt u of een inschrijver de financiële en economische draagkracht heeft en technisch in staat is om de opdracht te kunnen uitvoeren. De geschiktheid van aanbieders kan worden beoordeeld aan de hand van met name hun praktische vaardigheden, technische kennis, efficiëntie en ervaring. Dat kan in de vorm van het bepalen van kerncompetenties. De algemene eis is, dat geschiktheidseisen proportioneel moeten zijn en dat ze verband dienen te houden met en in verhouding moeten staan tot het voorwerp van de opdracht. Geschiktheidseisen zien op de inschrijver en niet op de opdracht.

Social Return kan slechts in uitzonderlijke gevallen als geschiktheidseis worden gehanteerd. Alleen wanneer een onderdeel van de opdracht de verwezenlijking van Social Return voorwaarden betreft, behoort het opnemen van Social Return als geschiktheidseis tot de mogelijkheden. Social Return kan dus bijvoorbeeld bij re-integratieopdrachten, waar het naar werk toeleiden van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in de markt wordt gezet, als geschiktheidseis worden meegenomen.

Voordat u overgaat tot het hanteren van Social Return bij de geschiktheidseisen, is het raadzaam om juridisch advies in te winnen.

Optie 1: Contracteisen

De leverancier is verplicht om een percentage van de overeengekomen aanneemsom of daadwerkelijke opdrachtwaarde in te zetten ten behoeve van de Social Returndoelgroep. In de meeste gevallen adviseert het Bureau SR 5% van de opdrachtwaarde te hanteren. De leverancier gaat bij inschrijving akkoord met de regeling. Over de concrete invulling worden na gunning afspraken gemaakt tussen leverancier en het Bureau Social Return. Deze prestatieafspraken maken deel uit van het contract.

Bij arbeidsextensieve opdrachten kan een eis van 5% niet passend zijn in relatie tot de opdracht. Dan kan in plaats van 5% voor 2% van de opdrachtwaarde gekozen worden. Daarbij gaan we uit van een verdeling van 30% (of minder) arbeid ten opzichte van 70% (of meer) kapitaal/materiaal.

Voordelen:

- **Transparant:** voor de leverancier, de opdrachtgever en Bureau SR is helder welk concreet sociaal rendement moet worden behaald
- **Uniform:** iedere leverancier moet aan dezelfde eis voldoen
- **Flexibel:** de inzet kan breder getrokken worden dan de opdracht; de leverancier kan Social Return elders in de eigen organisatie of bedrijfsvoering realiseren, waarbij de contracteisen (onder voorwaarden) deels ook overdraagbaar is aan onderaannemers
- **Op maat:** de eis creëert toeleiding naar werk (in de breedste zin van het woord) waarbij de focus verlegd wordt naar een invulling op een plek die beter past binnen de bedrijfsvoering en huidige conjunctuur

Nadeel:

De eigen innovatieve inbreng van leveranciers wordt op voorhand niet benut. Na de gunning kan dit ruimschoots worden goedge maakt door concrete afspraken over de invulling in overleg met het Bureau SR.

Optie 2a: Gunningcriterium

In principe kunnen sociale doelstellingen, waaronder dus Social Return worden meegenomen in het gunningcriterium 'economisch meest voordelige inschrijving'. Belangrijke voorwaarde is dat het gunningcriterium verband moet houden met de opdracht zelf. Let er bovendien op, dat Social Return niet een verkapte ervaringseis is aan de inschrijver, bijvoorbeeld door het vragen naar behaalde resultaten op het gebied van Social Return.

Het Bureau Social Return adviseert de optie SR als gunningcriterium alleen te gebruiken als het marktsegment zich er bij uitstek voor leent (en er relatief veel potentieel is voor Social Return). Dit vraagt om markt- en leverancierskennis van de aan te besteden dienst/levering/werk. Voer waar nodig een gedegen marktverkenning uit en betrek het Bureau SR om een doelmatig en proportioneel gunningcriterium te formuleren. Het nadeel is dat geen minimale investering op SR wordt vastgelegd. Dat wordt ondervangen door optie 2b.

Optie 2b: Combinatie van contracteisen en gunningcriterium

Een combinatie van contracteisen en gunningcriterium is ook mogelijk. Met de contracteisen legt u de minimale investering vast en via de gunningcriteria kan de inschrijver zich onderscheiden door te scoren op de kwaliteit van de aanpak en verwezenlijking van de contracteisen. Bij de beoordeling van de gunningcriteria scoort de inschrijver dan op kwaliteit en creativiteit.

Percelen en haalbare toepassing Social Return

Als een grotere opdracht wordt opgedeeld in percelen en Social Return als gunningcriterium wordt opgenomen, let dan op dat de Social Returnverplichting redelijk en haalbaar blijft in relatie tot de opdracht en bijvoorbeeld de omvang van de percelen. Neem voor advies contact op met het Bureau SR.

Niet discriminerende eis of gunningcriterium

Let op: soms bestaat er een (bestuurlijke) wens om Social Return voor te behouden aan Amsterdamse werkzoekenden. Zoals u weet mag in een Europese aanbestedingen geen voorkeur uitgesproken worden voor Amsterdamse werkzoekenden. Social Return-kandidaten kunnen overal in Europa wonen.

3. Keuze aanbestedingsvorm en uitvraag Social Return

Afhankelijk van welke aanbestedingsvorm u kiest, verschilt het moment waarop u Social Return voor het eerst vermeldt c.q. uitvraagt. Zo moet u bij een niet-openbare aanbesteding Social Return al in de oproep tot mededinging en voorselectie vermelden. Wij adviseren u de beschikbare standaardteksten op (<http://intranet.amsterdam.nl/inkoopenaanbesteden/beleid-kaders/social-return/>) geheel in de aanbestedingsdocumentatie op te nemen, zodat er bij de uitvoering geen problemen op dit punt ontstaan.

KEUZE AANBESTEDINGSVORM	1 ^E VERMELDING C.Q. UITVRAAG SOCIAL RETURN
Openbare procedure	In het bestek
Niet openbare procedure	In de selectiefase (fase 1)
Alle andere procedures zoals concurrentiegerichte dialoog, onderhandelingsprocedure en dynamisch aankoopstelsel	In overleg met Bureau SR

4. Niet nakomen Social Returnverplichting

Het is mogelijk om ook de bepaling op te nemen dat als de opdrachtnemer zijn Social Returnverplichting niet (geheel) nakomt, de opdrachtgever het resterende bedrag van die verplichting maal twee in mindering kan brengen op de laatste betalingstermijn of terug kan vorderen indien de laatste betaling reeds heeft plaatsgevonden. Vanzelfsprekend doet het Bureau SR er alles aan om het niet zover te laten komen. Als de invulling te lang op zich laat wachten zal het Bureau SR eerst contact opnemen met de leverancier en zo nodig de opdrachtgever adviseren te escaleren.

• • • VOORBEELD SOCIAL RETURN • • •



MS-Word en Excel training geven om de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen voor de Social Returndoelgroep, dat kan! 20 klanten van het UWV en Pantar kregen de kans om vaardigheden op te doen en hun bestaande kennis bij te spijkeren. Deze trainingen werden mede mogelijk gemaakt door samenwerking tussen de gemeente Amsterdam en IT-Dienstverlener Atos.

FASE 3

SELECTEREN

Wat is er relevant voor Social Return bij het Selecteren en Gunnen? Wanneer komen de prestatieafspraken Social Return tot stand?

1. Selecteren en gunnen

Bij een (niet) openbare Europese (of meervoudig onderhandse) aanbesteding gaat het in fase 3 om selecteren en gunnen. Hierbij gelden verschillende voorschriften. Selecteren gaat over de leverancier en gunnen over het onderwerp van de opdracht.

2. Selecteren

Na ontvangst van de inschrijvingen (offertes) vindt selectie van de leveranciersplaats op basis van de in het bestek gestelde uitsluitingsgronden en geschiktheidseisen.

Alleen in de uitzonderlijke situatie als omschreven onder *fase 2 geschiktheidseisen*, waarin Social Return als geschiktheidseis is gesteld, heeft Social Return in deze fase de nadere aandacht.

3. Beoordelen

Bij de beoordeling van de inschrijving (aanbieding) zijn er voor Social Return twee zaken relevant.

- **Het Programma van Eisen en het contract**
Gaat de Inschrijver akkoord met het Programma van Eisen en het contract (waarin de contracteis met betrekking tot Social Return is opgenomen)? Zo niet, dan dient zijn inschrijving uitgesloten te worden van verdere deelname aan de aanbesteding.
- **Gunningcriteria**
Als Social Return deel uitmaakt van de gunningcriteria, vindt hier ook beoordeling plaats (in scores) van (de kwaliteit van) het Social Return-aanbod.

4. Gunnen

Na de selectie van inschrijvers volgt de beoordeling van de inschrijvingen volgens gunningcriteria die erop gericht zijn die inschrijving te vinden die het meeste aansluit op de inkoopbehoefte. De opdrachtgever is verplicht

om op basis van de economisch meest voordelige inschrijving (EMVI) te gunnen, tenzij onderbouwd kan worden dat er op de laagste prijs zou mogen worden gegund. EMVI maakt het -onder voorwaarden- mogelijk om Social Return als gunningcriterium mee te nemen.

5. Prestatieafspraken Social Return

Meestal wordt pas na de gunning van de opdracht de specifieke invulling van de Social Returnverplichting besproken. De prestatieafspraken maken vervolgens onlosmakelijk deel uit van het contract. Daarvoor gaat de opdrachtnemer op korte termijn na gunning (meestal binnen 7 werkdagen) in gesprek met u en/of het Bureau SR.

FASE 4

CONTRACTEREN

Verschillende varianten van Social Return in het contract. Meestal worden de prestatieafspraken Social Return pas na het contract vastgelegd.

Contracteis (5%- of 2%-regeling)

Leg de eis vast in het contract. Als u akkoord gaat met de standaardtermijn van zeven werkdagen waarbinnen de leverancier contact moet opnemen met u of met het Bureau SR over de exacte invulling van de Social Return-verplichting en de startdatum van de implementatie, neemt u deze op in het contract. Geef het Social Returnaanbod van de leverancier door aan het Bureau SR. Ga na de gunning zo snel mogelijk met de leverancier in gesprek over wat er wordt verwacht of laat het Bureau SR dat voor u doen. De concrete prestatieafspraken Social Return maken onlosmakelijk deel uit van het contract.

Invulling bij raamcontracten

De Social Returnverplichtingen zijn vastgelegd in de raamovereenkomst voor verschillende gemeentelijke organisatieonderdelen. Het succes van de invulling van Social Return is mede afhankelijk van de manier van opereren binnen ieder afzonderlijk gemeentelijk organisatieonderdeel. Het is van belang dat zij in hun nadere overeenkomsten ruimte bieden aan leveranciers om de invulling bij hen plaats te laten vinden. Bij afname onder een raamovereenkomst is het daarom belangrijk om te weten welke Social Returnverplichting op het raamcontract van toepassing is. Neem hiervoor contact op met de contractmanager van de raamovereenkomsten en ga in gesprek met het Bureau SR over de invulling van de verplichting.

Minicompetitie

Bij een gemeentebrede raamovereenkomst met meer leveranciers wordt meestal door gemeentelijke organisatieonderdelen een zogenaamde minicompetitie uitgeschreven om hun eigen leverancier te selecteren. Bij dergelijke constructies wordt Social Return meegenomen in de minicompetitie en in de aanbesteding van de raamovereenkomst wordt dat uiteraard vermeld. De leverancier(s) moet(en) Social Return in de minicompetitie dus concreet invullen. Stem de uitvraag van Social Return bij een minicompetitie altijd af met de contractmanager van de raamovereenkomst en het Bureau SR.

FASE 5

IMPLEMENTEREN

Implementeren is een samenspel tussen opdrachtgever, opdrachtnemer en het Stedelijk Bureau Social Return.

Invulling Social Return

Als u de standaardtermijn waarbinnen de leverancier contact moet opnemen met u of met het Bureau Social Return over de exacte invulling van de SR-verplichting, heeft opgenomen in het contract dient de Opdrachtnemer na definitieve gunning binnen 7 werkdagen contact op te nemen met het Bureau SR. Opdrachtgever en Opdrachtnemer maken vervolgens, ondersteund door het Bureau SR, nadere prestatieafspraken over de concrete invulling van de Social Returnverplichting. Alle mondelinge en schriftelijke communicatie verloopt via het Bureau SR.

In het gesprek met de leverancier waarin de concrete invulling van de Social Returnverplichting wordt bepaald, hanteert het Bureau Social Return een bestuurlijk vastgestelde volgorde van mogelijke manieren waarop de Social Returnverplichting mag worden ingevuld; het creëren van werk heeft altijd de hoogste prioriteit. Maar wanneer dat niet mogelijk is of contraproductieve effecten oplevert, zijn andere soorten van invulling mogelijk die passen binnen het kader dat het Amsterdamse gemeentebestuur heeft meegegeven voor het boeken van sociale winst (Social Return) via inkoop.

Invulling van Social Return kan bijvoorbeeld (deze voorbeelden zijn niet limitatief!) door plaatsing van kandidaten op reguliere arbeidsplaatsen, maar ook in vorm van arrangementen gericht op arbeidstoeleiding (de zogenaamde 'route naar werk'). Daarbij kun je denken aan competentieverhoging in de vorm van arbeidgerelateerde certificering/training/opleiding en combinaties met bijvoorbeeld reguliere arbeidsplaatsen.

De prestatieafspraken (inclusief de wijze waarop de nakoming ervan verantwoord moet worden) maken vervolgens onlosmakelijk deel uit van de overeenkomst tussen opdrachtgever en opdrachtnemer.

MAXIMAAL RENDEMENT DOOR SAMENWERKINGS- VERBANDEN OP MAAT

Het doel van arrangementen en Social Return 2.0 is om zoveel mogelijk rendement te halen uit Social Return en tegelijkertijd langdurige relaties aan te gaan met leveranciers, met oog voor

de economische situatie (conjunctuur) en specifieke (on)mogelijkheden per branche of sector. Hierbij is het belangrijk te weten wat de vraag van werkgevers is en welke eisen, competenties en beroepsvaardigheden aan kandidaten gesteld worden bij invulling van een vacature. Te denken valt aan competentieontwikkeling, specifieke opleidingen, veiligheidscertificaten of bijvoorbeeld een Verklaring Omtrent Gedrag. Ook kunnen we met arrangementen anticiperen op de vraag naar gekwalificeerd personeel in de toekomst. In het kader van Social Return 2.0 zijn ook contractoverstijgende (PPS-)afspraken mogelijk, die voortborduren op deze arrangementen.

Na en soms al tijdens de implementatiefase maakt het Bureau SR de benodigde verbindingen met het Werkgeversservicepunt, Pantar Amsterdam, het RBA of (andere) publieke of private partner(s). Dit hangt af van de rol die deze partijen kunnen spelen bij het nakomen van de prestatieafspraken door de leverancier.

• • • VOORBEELD SOCIAL RETURN • • •



Via de sportvelden van Hurley werd in samenwerking met diverse uitzendbureaus Social Return ingevuld door het geven van sportlessen en loopbaantrainingen. In de loopbaantraining leren de kandidaten bijvoorbeeld een goed CV op te stellen en de do's en don't's tijdens een sollicitatiegesprek. Tijdens de sportlessen leren de deelnemers samen te werken, elkaar te vertrouwen en om te gaan met tegenslagen.

FASE 6

UITVOEREN

Voor de uitvoering van Social Return kan het Stedelijk Bureau Social Return zowel opdrachtgever als opdrachtnemer ontzorgen. De opdrachtnemer blijft wel zelf verantwoordelijk voor het nakomen van zijn prestatieafspraken Social Return.

Schakel

Het Bureau SR is een netwerkorganisatie. Als een spin in het web treedt het op als schakel tussen beleidsontwikkelaars binnen het Sociaal Domein, aanbevelende partijen die Social Return opnemen in bestekken en uitvoerende partijen die invulling geven aan het traject of de Social Returnbijdrage. In nauwe samenwerking met partners als het Werkgeversservicepunt (WSP), het RBA of andere relevante private en publieke partijen organiseert het Bureau SR de concrete uitvoering van de afspraken over de invulling van de Social Returnverplichting. Gaat het bijvoorbeeld om vacatures, werk(ervarings)plaatsen en stages in de regio Groot-Amsterdam, dan komen deze op de agenda van het tweewekelijks Operationeel Overleg Social Return. In dit overleg hebben onder andere het Bureau SR, het WSP en het RBA zitting.

Werkgeversservicepunt (WSP)

Als een leverancier vacatures, werk(ervarings)plaatsen of stages kan bieden, plaatst het WSP de vacatures in een database en eventueel op een vacaturesite, en gaat actief op zoek naar passende kandidaten in de regio Groot-Amsterdam. Daarnaast vraagt Bureau SR in samenwerking met het WSP aan andere ketenpartners of zij mogelijk geschikte kandidaten hebben of kunnen 'klaarstomen'. Het WSP heeft contact met de werkgever over de praktische inhoud van de vacature en bekijkt de mogelijke toepasbaarheid van subsidies. Het werven van geschikte kandidaten is nadrukkelijk de verantwoordelijkheid van de leverancier. Het is dan ook belangrijk dat deze de functiecriteria duidelijk omschrijft.

Indien de leverancier vacatures heeft in de regio Groot-Amsterdam, is het WSP beschikbaar voor de uiteindelijke matching, werving en selectie van de kandidaten en hun voorbereiding op het sollicitatiegesprek. Hieraan kan een test van de kandidaten op competenties en praktische vaardigheden vooraf gaan. Ook kan het WSP ondersteuning bieden bij het behalen van certificaten die nodig zijn voor de functie. Als het WSP zorgt voor de matching stelt het de geselecteerde kandidaten voor aan de opdrachtnemer. Het WSP begeleidt en faciliteert de sollicitatieafspraken. Nadat het sollicitatiegesprek is gevoerd, besluit vanzelfsprekend de werkgever om de kandidaat wel of niet aan te nemen. Als de kandidaat wordt aangenomen, maakt de leverancier concrete afspraken over:

- arbeidsinhoud
- arbeidsverhoudingen (denk aan begeleiden en inwerken)
- arbeidsomstandigheden
- arbeidsvoorwaarden

De kandidaat kan starten in een reguliere baan, stageplaats, leerwerkbaan of arbeidsmarkt relevante training. Jobcoaches van het WSP kunnen zorgen voor de begeleiding van de kandidaat na de indiensttreding bij de werkgever.

Andere ketenpartners of alternatieve invulling

Een andere samenwerkingspartner is het Re-integratiebedrijf Amsterdam (RBA). Het RBA heeft veel expertise op het gebied van leerwerkplekken en kan nagaan of zij potentiële kandidaten in huis heeft. Soms is een 'voorschakeltraject' nodig om potentiële kandidaten eerst werknemersvaardigheden of beroepsscholing mee te geven. Het RBA kan dat organiseren.

In het geval van een arrangement waarin kandidaten nog niet meteen aan het werk kunnen, stelt het Bureau SR een convenant op tussen de gemeente(n) en de betrokken (private) partijen en organiseren de verantwoordelijke partijen het project of traject en het matchen van kandidaten. Dat gaat vaak ook op voor de gevallen waarin vacatures of werkervaringsplaatsen niet of nauwelijks mogelijk zijn, en gekozen is voor een alternatieve invulling.

LET OP:

De opdrachtgever blijft eindverantwoordelijk. Het Bureau SR koppelt terug aan de opdrachtgever. De opdrachtgever kan zelf ook via andere kanalen naar personeel of opleidingen voor de doelgroep op zoek. In dat geval controleert en monitort het Bureau SR alleen.

Verantwoording en rapportage

De opdrachtnemer rapporteert elk kwartaal aan het Bureau SR over de voortgang van de Social Returnverplichting. De rapportage bestaat uit een onderbouwing en levert gegevens aan als BSN-nummers, een kopie van de leer-/werkstage-overeenkomst met informatie over de looptijd en het aantal te werken uren en een overzicht van de aan de werknemer(s) betaalde loonkosten of vergoedingen. Bij andere vormen van invulling worden nadere afspraken gemaakt over de verantwoording.

Voor een adequate vaststelling van de Social Return-resultaten gelden in ieder geval de volgende uitgangspunten:

- Opdrachtnemer dient gegevens aan te leveren als BSN-nummers, een kopie van de arbeids- of leer-/werkstageovereenkomst met daarin informatie over de looptijd en het aantal te werken uren, alsmede een overzicht van de aan de werknemer(s) betaalde loonkosten of vergoedingen.
- Inschaling van kandidaten uit de genoemde Doelgroep geschiedt conform de geldende CAO, bij het bedrijf zelf of -indien de kandidaat elders wordt geplaatst- bij een andere werkgever.
- Indien Opdrachtnemer bij het plaatsen van de doelgroep gebruik maakt van subsidies of overige premies dan worden deze afgetrokken van -of in mindering gebracht op- het bedrag te voldoen onder de Social Return verplichting.
- Scholing en opleiding vinden plaats bij een erkend opleidingsinstituut. Kosten gemaakt in het kader van scholing dienen onderbouwd te worden met nota's van de scholing en bedragen niet meer dan 20% van de totale verplichting.
- Begeleidingskosten, mits noodzakelijk, worden aannemelijk en deugdelijk onderbouwd. Begeleidingskosten zijn kosten die noodzakelijkerwijs gemaakt worden bij de tewerkstelling of inzet van een kandidaat uit de Doelgroep en bedragen niet meer dan gemiddeld 10% van de totale verplichting.
- Er kunnen nadere afspraken worden gemaakt over de verantwoording op basis van wederzijdse goedkeuring.

FASE 7

EVALUATIE

Evaluatie van Social Return op verschillende niveaus.

Evaluatie Social Return

Het Bureau SR monitort de prestatieafspraken en verzamelt informatie over de activiteiten, karakteristieken en resultaten van de Social Return-verplichtingen. Hiermee kunnen we periodiek beoordelen of het nodig is om bij te sturen. De evaluatie moet leiden tot een beter inzicht en daarmee de basis vormen voor eventuele bijstelling van aanpak of beleid.

Evalueren van Social Return gebeurt op drie niveaus:

1. Strategisch niveau (beleid)

Het Bureau SR verzorgt periodiek evaluaties van beleid en uitvoering Social Return voor directies en bestuur. Aan de hand van de voortdurende monitoring op detailniveau van de invulling van de Social Returnverplichtingen, in geld en in arbeidsplaatsen. En ook met gebruikmaking van de uitkomsten van de inkoop-KPI's die Concern Inkoop minimaal twee keer per jaar opvraagt. Het Bureau SR speelt in op trends die daarbij zichtbaar worden en nieuwe ontwikkelingen ten aanzien van de arbeidsmarkt of economie. Ook betreft het Bureau SR deze trends en ontwikkelingen bij de (door) ontwikkeling van methodieken, instrumenten en werkwijzen op het gebied van Social Return.

Op strategisch niveau bekijkt het Bureau of er juridische, organisatorische of beleidsmatige aanpassingen noodzakelijk of wenselijk zijn. Dat doet het Bureau SR in nauwe samenwerking met Strategisch Beleid van het Cluster Sociaal en de bestuurscommissies, met Concern Inkoop van de Gemeente Amsterdam, de Gemeentelijke Expertisegroep Aanbesteden, de Directie Juridische zaken en de Juridisch expertgroep contractvorming en aanbesteden. Verder is het Bureau SR ook verantwoordelijk voor de inhoudelijke input als er vragen, initiatieven of moties van de gemeenteraad over Social Return binnenkomen.

2. Tactisch niveau

Op tactisch niveau levert het Bureau SR standaard en up-to-date bestekteksten Social Return en strategieën voor de grotere projecten, of opdrachten die zich bij uitstek lenen voor Social Return. Aan de hand van de geleerde lessen in voorgaande aanbestedingen en contracten passen we de adviezen aan.

Ook onderhoudt het Bureau SR contacten en werkt het samen met andere publiekrechtelijke instellingen (gemeenten, provincies, waterschappen en het Rijk), de VNG en belangenorganisaties als bijvoorbeeld MKB-Nederland en Bouwend Nederland.

3. Operationeel niveau (feitelijke uitvoering)

De contractmanager of inkoper evalueert over het algemeen het gehele contract. Voor de Social Returnresultaten kan hij of zij gebruikmaken van de dienstverlening van het Bureau SR. Het Bureau SR zorgt ieder kwartaal voor een actueel Social Return-overzicht per leverancier.

Tussentijds voeren we gesprekken met de leveranciers over de voortgang van de invulling. Desgewenst kan het Bureau SR het contractmanagement over de Social Returnafspraken (gedeeltelijk) overnemen van de aanbestedende dienst.

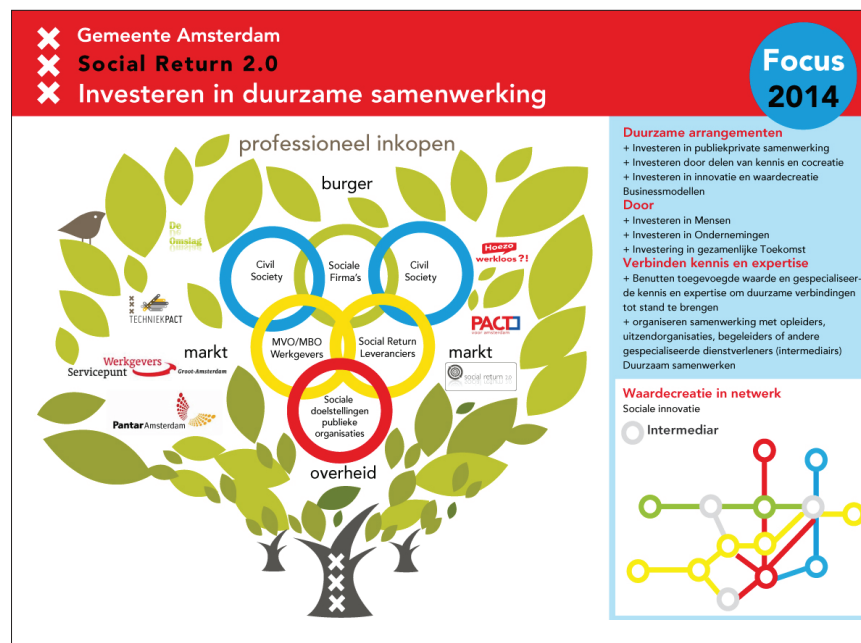
••• VOORBEELD SOCIAL RETURN •••



Tegenwoordig past het Amsterdamse Bos Social Return ook toe bij aanbestedingen onder de twee ton. Bij iedere aanbesteding boven de 20.000 euro maken de collega's van het Amsterdamse Bos de afweging of Social Return kan worden meegenomen. Zo dragen zij hun steentje bij voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Die kunnen in het Amsterdamse Bos aan het werk. En de opdrachtnemers verrekenen de begeleiding en scholing van Social Returnkandidaten vervolgens met hun Social Returnverplichting.

3 Tot slot

We sluiten de leidraad af met onze focus voor 2014 en een laatste verwijzing naar de website Social Return. Daar vindt u actuele informatie over Social Return en voorbeelden van invullingen en resultaten.



Bijlage

Nadere toelichting en begrippenlijst

1. Verklaring gebruikte termen Social Return

Arrangement

Een arrangement is een samenwerkingsverband op maat, met specifieke afspraken binnen vastomlijnde kaders uit de aanbesteding over de manier waarop het bedrag wordt ingezet voor de beoogde doelgroep en doelstelling. Een arrangement kan worden afgesloten met één, maar ook met meerdere opdrachtnemers tegelijk. Vaak:

- heeft het arrangement een of meerdere gekapitaliseerde Social Returnverplichting(en) als basis.
- gebruikt het een gemeentelijke portal (Werkgeversservicepunt of RBA) voor de toelevering van potentiële kandidaten.
- is het gericht op het creëren van werkgelegenheid voor de Doelgroep en het verkleinen van de afstand die werkzoekenden hebben tot de arbeidsmarkt (waarde toevoegen of belemmeringen wegnemen).
- biedt het werk(omgeving) voor de Kandidaten.

Bij de totstandkoming van de prestatieafspraken op maat houden we er rekening mee dat deze voldoende verband houden met de uitvoering van de opdracht.

Beroeps (be)geleidende Leerweg (BBL)

Een Beroepsbegeleidende Leerweg is een middelbare beroepsopleiding in de vorm van werkend leren. De leerling/werknemer is in loondienst bij een (formele) werkgever en ontvangt loon volgens de CAO of loopt stage bij een werkgever en ontvangt hiervoor een stagevergoeding. Het Opleidingbedrijf moet erkend zijn door de brancheorganisatie.

Beroepsgeleidende Leerweg (BGL)

Een combinatie van BBL en BOL, waarbij de leerling het eerste jaar theorie en praktijk ontvangt op de locatie van het opleidingsbedrijf en stage loopt, en in het tweede jaar start met een BBL-traject.

Beroepsopleidende leerweg (BOL)

Een vorm van middelbaar beroepsonderwijs waarbij 20% tot 60% beroepspraktijkvorming is; de opleiding vindt voornamelijk plaats op school.

Beroepspraktijkvorming (BPV)

Een vak leer je het beste in de praktijk. In het MBO krijg je daarom veel praktijkonderwijs in leerbedrijven. In het MBO zijn daarvoor twee vormen: BOL-stages of werkend leren (BBL)

Doelgroep Social Return

Iemand behoort tot de Social Return Doelgroep wanneer hij of zij:

- minimaal drie maanden werkloos is en staat ingeschreven bij een uitkeringsinstantie zoals het UWV Werkbedrijf, de gemeente of vergelijkbare instantie; ofwel
- voortijdig schoolverlater is, ofwel
- valt onder de WSW-, WGA/WIA-/WAO-, Wajong- of NUG-regeling.

Duurzame reguliere arbeidsplaats

Een duurzame reguliere arbeidsplaats heeft een omvang van tenminste 0,5 fte en wordt ingevuld met minimaal een contract van zes (6) maanden. Elke duurzame reguliere arbeidsplaats dient voor de gehele duur van de Opdracht ingevuld te worden voor Social Return.

Kandidaat

Personen die vallen binnen de Social Returndoelgroep heten 'Kandidaten'. Het Bureau Social Return controleert middels BSN-nummers of de onder een Social Returnverplichting opgegeven personen vallen onder de Doelgroep.

NUG

Niet-uitkeringsgerechtigde werkloze werkzoekende: persoon jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd, die als werkloze werkzoekende staat geregistreerd bij het UWV en die geen recht heeft op een uitkering of arbeidsondersteuning. De gemeente is verantwoordelijk voor de re-integratie van NUG'ers.

Pantar Amsterdam

Pantar Amsterdam voert de Sociale Werkvoorziening voor de gemeente Amsterdam uit. Pantar Amsterdam biedt werk aan mensen met een SW-indicatie. Met begeleiding van Pantar zijn zij uitstekend in staat reguliere werkzaamheden te doen. Pantar voert in opdracht van gemeenten en bedrijven werkzaamheden uit op locatie bij een werkgever of bij het eigen bedrijf. (www.pantaramsterdam.nl)

Participatieplaats

Werkverband waarbij een werkzoekende voor minimaal 16 uur per week, gedurende maximaal een jaar werkritme en -ervaring in een bedrijf opdoet. Kandidaten worden door Pantar en opdrachtnemer/werkgever intensief begeleid. De kandidaat is (nog) niet 100% productief en er zijn geen loonkosten voor de opdrachtnemer/werkgever. De aangeboden plaats is voor maximaal 1 jaar en moet additioneel* zijn.

Re-integratiebedrijf Amsterdam (RBA)

RBA is het gemeentelijk re-integratiebedrijf. Dat heeft zich gespecialiseerd in het begeleiden van kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt richting werk. Het RBA werkt nauw samen met het Werkgeversservicepunt Groot-Amsterdam. (www.amsterdam.nl/gemeente/organisatie-diensten/social-return/sr_nieuws/re-integratiebedrijf)

De gemeente Amsterdam gaat per 1 juli 2014 clustergewijs werken. In de nieuwe organisatie krijgt het RBA een nieuwe naam. Het heet dan de afdeling Werk en Re-intergratie en valt dan onder de RVE Werk binnen het Cluster Sociaal.

Voortijdige schoolverlater

Jongeren tot 23 jaar die het onderwijs verlaten zonder startkwalificatie (een diploma op minimaal MBO-2 niveau, HAVO of VWO). Dat betekent dat een jongere na het vmbo nog minimaal twee jaar een beroepsopleiding moet volgen en afronden. Leerlingen die na het behalen van een VMBO-diploma geen onderwijs meer volgen, zijn daarom als voortijdig schoolverlater gedefinieerd. Dat geldt eveneens voor jongeren die met een MBO-niveau-1 diploma het onderwijs verlaten en een vaste baan vinden. Ook leerlingen tot 23 jaar, die langer dan een maand zonder reden van school wegblijven, vallen onder de voortijdige schoolverlaters.

Werkgeversservicepunt Groot Amsterdam (WSP)

Het Werkgeversservicepunt Groot-Amsterdam (WSP) is uw partner bij Sociaal Ondernemen. Het WSP kan u helpen bij de werving en selectie voor uw Social Returnverplichting en helpen met subsidies. Het WSP is een samenwerkingsverband van UWV WERKbedrijf, AM groep, Pantar Amsterdam en de gemeenten van Groot-Amsterdam. (<http://www.wspamsterdam.nl>)

Werkstage

Een werkzoekende doet met behoud van uitkering werkervaring op en leert vaardigheden binnen een bepaald vakgebied.

*Additioneel werk: Is geen bestaande functie, maar een speciaal gecreëerde functie of werkzaamheden, waarvan valt te bewijzen dat er in het afgelopen jaar met betrekking tot diezelfde functie geen sprake is geweest van ontslag van regulier personeel, en vast is te stellen dat de werknemer een lagere productiecapaciteit heeft dan van een reguliere werknemer mag worden verwacht.

2. Afkortingen

BBL	Beroepsbegeleidende Leerweg
BGL	Beroepsgeleidende Leerweg
BOL	Beroepsopleidende Leerweg
BPV	Beroepspraktijkvorming: het leren van een vak in de praktijk
DWI	Dienst Werk en Inkomen
NUG	Niet Uitkeringsgerechtigde (zie voor definitie doelgroep de begrippenlijst)
SR	Social Return
SW	Sociale Werkvoorziening
WAO	Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering
Wet Wajong	Wet Werk en Arbeidsondersteuning jonggehandicapten
WGA	Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (valt onder
WIA)	
WIA	Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
WSP	Werkgeversservicepunt
WSW	Wet Sociale Werkvoorziening
WW	Werkloosheidswet
WWB	Wet Werk en Bijstand

Download de brochure Dienstverlening Stedelijk Bureau Social Return via:
<http://www.amsterdam.nl/gemeente/organisatie-diensten/social-return/social-return/stedelijk-bureau-0/>



Gemeente Amsterdam

Dienstverlening

Stedelijk bureau Social Return
In relatie tot inkoop en aanbesteding door de Gemeente Amsterdam



Contact en nuttige adressen

Bureau Social Return

W: www.amsterdam.nl/socialreturn

E: social.return@amsterdam.nl

T: 0800 525 2525

Concern Inkoop

Concern Inkoop van de gemeente Amsterdam vervult op het gebied van de gemeentelijke inkoop een kaderstellende en controlerende functie.

E: concerninkoop@amsterdam.nl

Intranet: <http://intranet.amsterdam.nl/inkoopenaanbesteden>

Directie Juridische Zaken

Kijk voor juridisch advies op intranet: <http://intranet.amsterdam.nl/jkz>

E: helpdeskjz@amsterdam.nl

Downloaden

De meest actuele digitale versie van deze leidraad, algemene informatie over Social Return en meer staat op intranet: <http://intranet.amsterdam.nl/inkoopenaanbesteden/beleid-kaders/social-return>

Voor leveranciers:

<http://www.amsterdam.nl/ondernemen/inkoop-aanbesteden>

Social Media

LinkedIn: Bureau Social Return

Twitter: @SocialReturn020

Facebook: SocialReturn020

Heeft u op- of aanmerkingen? Stuur ze aan het Bureau Social Return of Concern Inkoop via social.return@amsterdam.nl of concerninkoop@amsterdam.nl

Colofon

De leidraad Social Return is een coproductie van het Stedelijk Bureau Social Return, Concern Inkoop en de Directie Juridische Zaken van de gemeente Amsterdam, met steun en inspiratie van ervaringsdeskundigen, de Expertisegroep Inkoop en Aanbesteden en de Juridische expertgroep contractvorming en aanbesteden.

Idee en samenstelling:

Stedelijk Bureau Social Return en Concern Inkoop

Eindredactie:

Stedelijk Bureau Social Return

Disclaimer

Deze leidraad is bedoeld voor informatiedoeleinden en intern gebruik. Wijzigingen voorbehouden. De gemeente Amsterdam aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor schade die ontstaat door gebruik van deze leidraad en links naar websites van derden.

Februari 2014



Gemeente Amsterdam