



Stappenplan Social Return

*Samen maken we
meer mogelijk!*

Leeswijzer

Voor je ligt het "Stappenplan Social Return" van de Gemeente Nijmegen. In dit stappenplan staat beschreven hoe Social Return wordt toegepast binnen het aanbestedingsproces.

Het stappenplan is bedoeld voor iedereen binnen de gemeente Nijmegen die is betrokken bij inkoop- en aanbestedingsprocessen.

Door ons samen in te zetten en Social Return toe te passen bij aanbestedingen kunnen we meer leer- /werkplekken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt realiseren! Kortom:

Samen maken we meer mogelijk!

Inhoudsopgave

Inleiding	4
Stap 1: Inkoopvoorbereiding	6
Stap 2: Specificeren	7
Stap 3: Selecteren	9
Stap 4: Contracteren	9
Stap 5: Implementeren	10
Stap 6: Uitvoeren	11
Stap 7: Evalueren	12
Projectbureau Social Return	13
Overzicht Stappen	14

Inleiding

De Gemeente Nijmegen wil arbeidsparticipatie stimuleren. Dat kan door Social Return toe te passen bij aanbestedingen. Zo creëren we naast het "gewone rendement" een "sociale winst". In het coalitieakkoord staat dat bij grote aanbestedingen 5% van het werk door werkzoekenden moet worden verricht. Dit principe heet Social Return en wordt al binnen verschillende gemeenten toegepast. In de nota 'Werk staat voorop!' die op 28 september is vastgesteld door de Raad, is besloten middelen vrij te maken voor Social Return.

Op 31 oktober 2011 heeft het college besloten Social Return in te richten en toe te passen op alle diensten en werken boven de €50.000,-. Het college wil daarmee het maatschappelijk verantwoord ondernemen en arbeidsparticipatie en vakmanschap stimuleren.

Wat is Social Return? Social Return is het maken van afspraken met opdrachtnemers bij de inkoop van diensten, werken en/of leveringen over arbeidsplaatsen, leerwerkplekken en/of stageplaatsen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Wat is de doelgroep? Het gaat om mensen met een afstand tot arbeidsmarkt. We richten ons op uitkeringsgerechtigden vanuit de Gemeente (WWB, IOAW, IOAZ), inburgeraars, uitkeringsgerechtigden bij het UWV (Wajong, WAO/WIA, WAZ, WW), mensen in de Sociale Werkvoorziening, Nuggers (niet-uitkeringsgerechtigden), leerlingen van VMBO, VSO, MBO en praktijkscholen en werkenden die werkloos dreigen te raken (preventief).

Gaat dat de gemeente niet meer kosten? Het opnemen van Social Return in het contract is weinig werk en zal u niet veel tijd/geld kosten. De opdrachtnemer zal echter wel een extra inspanning moeten leveren, het gaat hier onder andere om:

- loonkosten van de kandidaat;
- werving & selectie;
- begeleiding en monitoring van personeel.

Omdat de opdrachtnemer extra kosten moet maken, ontstaat al snel het beeld dat opdrachten ook duurder zullen worden voor de gemeente. Uit onderzoek van TNO (TNO-rapport Social Return bij het Rijk, 2010) blijkt echter dat het toepassen van Social Return niet tot een hogere opdrachtsom heeft geleid. Ook de kwaliteit wordt niet negatief beïnvloed. Dit komt met name omdat de kandidaten in de bezetting worden meegenomen en daardoor een deel van de kosten terug verdienen. Indien kandidaten hun kosten niet volledig zouden opbrengen wordt dit niet doorberekend aan de opdrachtgever, dit om de concurrentiepositie te behouden.

Hoe pas ik Social Return toe? Stappenplan:

De toepassing van Social Return wordt beschreven in zeven herkenbare fasen van het inkoopproces. Binnen iedere fase zijn de (proces) stappen omschreven. Ook geven we daar waar nodig aandachtspunten aan en verwijzen we naar belangrijke documenten in het inkoopproces. Dit stappenplan helpt om Social Return mee te nemen in de aanbestedingen.

Begrippen, Hieronder de begrippen zoals wij ze in het stappenplan hanteren:

- Aannemer, leverancier = opdrachtnemer
- Budgethouder, leadbuyer = opdrachtgever (u)
- Mensen uit de doelgroep = kandidaten
- Projectteam Social Return = PSR

Stap 1: Inkoop voorbereiding

Begin met het onderzoeken wat je wil gaan inkopen en de mogelijkheden die er zijn bij de leveranciers voordat je met het inkoop-/ aanbestedingstraject begint.

Om Social Return goed toe te passen is het binnen deze stap belangrijk na te gaan wat er speelt binnen de markt waar je gaat aanbesteden (vb. is er vraag naar personeel?). Voor advies over de toepasbaarheid van Social Return, kun je terecht bij PSR.



- Je gaat na of Social Return toegepast moet worden en vult dit in op de inkoopstartnotitie. (de inkoopstartnotitie staat op binnenwerk).
- Vervolgens stuur je de ingevulde inkoopstartnotitie naar Bureau Inkoop.
- PSR neemt contact met je op en dan bepalen we gezamenlijk wat de globale omvang Social Return (bijvoorbeeld aantal kandidaten).

Stap 2: Specificeren

Binnen deze stap is het niet alleen belangrijk wat je vraagt, maar ook hoe je dat doet. Samen met PSR is in de vorige stap de inhoud en de omvang van Social Return globaal bepaald. Vervolgens moet dit op een goede manier worden omschreven en worden opgenomen in de offerteaanvraag. Voor het gemak hebben wij een template ontwikkeld waarmee je Social Return eenvoudig in de offerteaanvraag kunt opnemen. Belangrijk om te vermelden bij deze stap, is dat de opdrachtnemer altijd verantwoordelijk blijft voor de invulling van Social Return.



- PSR adviseert bij het invullen van de template en neem deze als bijlage op in het contract. Op de volgende pagina staan de vragen uit de template. Je kunt de volledige template vinden op binnenwerk. (binnenwerkadres!)
- PSR adviseert hoe Social Return wordt opgenomen. (vb. Naast contracteis eventueel als gunningcriterium bij EMVI/ economisch meest voordelige inschrijving om zich te onderscheiden).
- Je geeft akkoord op de inhoud.
- Bureau Inkoop publiceert de aanbesteding en stelt PSR op de hoogte.

Stap 3: Selecteren

Binnen deze stap van het inkoopproces bepaal je welke opdrachtnemer de opdracht gegund krijgt. Indien dit aan de orde is, kan PSR adviseren bij een ingediend plan van aanpak.



- Bepaal wie de opdracht gegund krijgt.
- Geef door aan PSR wie de opdracht gegund krijgt.

Stap 4: Contracteren

Zodra de opdracht is gegund, is het belangrijk de afspraken goed vast te leggen. Dit geldt uiteraard ook voor de afspraken met betrekking tot Social Return.



- Na gunning neemt opdrachtnemer contact op met PSR. Dit kan uiteraard ook gecombineerd worden met een bestaand overleg (startbijeenkomst). Afspraken die uit dit overleg naar voren komen kunnen door bureau Inkoop in het contract worden opgenomen.
- Evaluatiemomenten op operationeel niveau worden door PSR met opdrachtnemer en opdrachtgever afgestemd.
- Stem af wanneer je de informatie - zoals vastgelegd in de template (bsn nummer, loonstrookjes etc.) - wenst te ontvangen ter controle.
- De opdrachtnemer geeft door aan PSR wie de vaste contactpersoon is.
- PSR start werving kandidaten.

Stap 5: Implementeren

Op basis van de gemaakte afspraken kunnen nu de plekken worden ingevuld. Het invullen van de plekken is een samenspel tussen de opdrachtnemer en PSR.



- PSR neemt contact op met de de aangewezen contactpersoon van de opdrachtnemer om de al geworven kandidaten samen te bespreken en/of functieprofiel af te stemmen.
- PSR meldt kandidaten aan bij de opdrachtnemer.
- Selectiegesprekken worden georganiseerd door de opdrachtnemer.
- Opdrachtnemer geeft door bij het PSR welke kandidaten kunnen starten.
- PSR stelt je op de hoogte van het aantal kandidaten en wanneer ze gaan starten.

Stap 6: Uitvoeren

Zodra duidelijk is welke kandidaten kunnen starten begint de uitvoering.



- PSR geeft door welke kandidaten zijn geselecteerd aan de afdeling Werk of andere instellingen.
- Afhankelijk van de regeling waarin kandidaten worden geplaatst biedt de afdeling Werk, UWV, Breed of School begeleiding en zullen zij de kandidaten monitoren.
- Periodiek zal de opdrachtnemer aan de opdrachtgever moeten aantonen (wellicht d.m.v. loonstroken) dat kandidaten nog werkzaam zijn. Opdrachtgever kan daarnaast ook verifiëren bij PSR hoe de samenwerking loopt of is verlopen.
- Indien PSR merkt dat opdrachtnemer zich niet aan de Social Return afspraken houdt, meldt PSR dit bij de opdrachtgever.

Het is belangrijk om te vermelden dat de opdrachtgever verantwoordelijk blijft voor het contract. Dit betekent dat PSR slechts terugkoppelt. Opdrachtgever inventariseert (op basis van bijvoorbeeld de loonstroken) of Social Return afspraken zijn nagekomen en of er eventueel sancties moeten worden opgelegd.

Stap 7: Evalueren

Bij de evaluatie wordt er systematisch informatie verzameld met betrekking tot de effecten en de uitvoering van Social Return. Evaluatie moet leiden tot een beter inzicht en leiden tot een goede besluitvorming. Social Return zal op verschillende niveaus worden geëvalueerd.

Operationeel: Hier gaat het om de feitelijke uitvoering. Dit zijn veelal persoonlijke ontwikkelgesprekken van de kandidaten.

Tactisch: Hier gaat het om de contracteisen. Periodiek zal opdrachtgever en opdrachtnemer de afspraken in het contract evalueren.

Strategisch: Hier gaat het om de resultaten van het project Social Return. Deze resultaten zullen door de projectcoördinator periodiek worden geëvalueerd met de opdrachtgever.

Projectbureau Social Return

PSR bestaat uit inkoopadviseurs en projectcoördinator.
Hieronder opgesomd wat het PSR voor u kan betekenen:

- Wij adviseren je over hoe Social Return moet worden opgenomen in aanbestedingen;
- Wij ondersteunen bij het beoordelen van voorstellen vanuit de opdrachtnemers (bijvoorbeeld plan van aanpak);
- Wij ondersteunen de opdrachtnemer bij de werving en selectie van kandidaten;
- Wij adviseren de opdrachtnemer over de invulling van Social Return;

Meer informatie? Neem gerust contact met ons!

socialreturn@nijmegen.nl

Wij helpen u graag verder!

Gijs Groensmit

Projectcoördinator 06 55390526

Yvonne Muris

Inkoopadviseur 06 54233421

Frank van den Hoogen

Senior adviseur V&O 024 3299464

Overzicht Stappen

	PSR/ Bureau Inkoop	Opdrachtgever	Opdrachtnemer
Inkoop voorbereiding	Adviseert bij het bepalen Social Return. Ondertekent inkoopstartnotitie.	Bepaalt wat wordt ingekocht . Bepaalt omvang. Stelt inkoopstartnotie op.	
Specificeren	Adviseert bij het opstellen van de template Social Return. Adviseert hoe Social Return wordt opgenomen. Publiceert de aanbesteding.	Beoordeelt de inhoud en geeft akkoord.	Schrijft in op aanbesteding.
Selecteren	Indien van toepassing advies opdrachtgever bij plan van aanpak opdrachtnemer.	Gunning opdracht. Informeert PSR.	
Contracteren	Neemt afspraken Social Return in het contract op. Maakt operationele afspraken over werving en selectie met opdrachtnemer en opdrachtgever.	Beoordeelt afspraken en geeft akkoord. Maakt afspraken over controle Social Return (loonstrook, etc.) en stelt evaluatiemomenten vast.	Neemt na gunning contact op met PSR. Benoemt contactpersoon werving en selectie. Beoordeelt afspraken en geeft akkoord.
Implementeren	Bespreekt kandidaten met opdrachtnemer. Informeert opdrachtgever over startdatum kandidaten		Bepaalt welke kandidaten mogen starten.
Uitvoeren	Geeft door aan UWV, Gemeente, School, Breed welke kandidaten mogen starten en onder welke voorwaarde. Maakt afspraken over begeleiding Informeert opdrachtgever over voortgang.	Beoordeelt of opdrachtnemer zich houdt aan de contractafspraken.	Begeleidt kandidaten en koppelt voortgang terug aan PSR. Informeert opdrachtgever en legt verantwoording af (vb loonstroken).
Evalueren	Evalueert persoonlijke ontwikkeltrajecten van de kandidaten. Informeert de opdrachtgever over samenwerking opdrachtnemer.	Verantwoordelijk voor contract Evalueert periodiek contracteisen inclusief Social Return met opdrachtnemer.	Legt verantwoording over contract af (vb. loonstroken) bij opdrachtgever.

