

Social Return

Een kwestie van goed samenspel



Een extra instrument ter bevordering van maatschappelijke participatie

*"Vier achter en vier op het middenveld kan nooit functioneren.
Je driehoeken vallen weg.
Je moet altijd driehoeken hebben, want alleen dan heb je
constant twee afspeelmogelijkheden".*

Johan Crujff

Colofon

Auteur: mevrouw A. Ilahi, teamleider Sociale Zaken gemeente Stichtse Vecht

Maart 2013

INHOUDSOPGAVE

INLEIDING	4
1. AANLEIDING EN KORTE SITUATIESCHETS	7
1.1 <i>Organogram gemeente Stichtse Vecht</i>	7
1.2 <i>Participatie / Re-integratie</i>	8
1.3 <i>Financiën en aantal uitkeringsgerechtigden</i>	8
2. MOGELIJKHEDEN INZET SOCIAL RETURN	10
2.1 <i>Bij welke inkooptrajecten kan social return worden ingezet en op welke wijze?</i>	10
2.2 <i>In welke verschillende vormen kan social return worden toegepast?</i>	12
2.3 <i>Hoe kan de gemeente zelf in haar rol van werkgever een rol vervullen bij social return?</i>	16
2.4 <i>Heeft social return een prijsverhogend effect?</i>	17
2.5 <i>Taakstelling voor Social Return</i>	17
3. INRICHTING UITVOERINGSORGANISATIE	18
3.1 <i>Positionering social return binnen gemeentelijke organisatie</i>	18
3.2 <i>Benodigde investering om SR te implementeren</i>	19
3.3 <i>Taken en verantwoordelijkheden binnen inkoopproces</i>	19
3.4 <i>Taken en verantwoordelijkheden binnen de uitvoering (na afsluiten contract)</i>	20
4. AANDACHTSPUNTEN IMPLEMENTATIE	22
5. ADVIES	27
BIJLAGE 1 VOORBEELD TEKST SOCIAL RETURN BIJ INKOOPTRAJECT	30
BIJLAGE 2 FUNCTIEPROFIELEN	33

INLEIDING

De gemeente Stichtse Vecht wil de komende jaren hoog inzetten op Social Return¹, verder te noemen SR. Hiermee volgt de gemeente de landelijke trend. Meer dan de helft van de gemeenten past SR immers al toe. Goede voorbeelden van gemeenten die SR al jaren met succes toepassen zijn de gemeenten Amsterdam, Rotterdam en Amersfoort. De gemeente Amsterdam heeft hiervoor het Stedelijk Projectbureau SR opgericht dat onderdeel is van de afdeling inkoop van de Dienst Werk en Inkomen (DWI). Rotterdam heeft SR ondergebracht bij het werkgeversservicepunt DAAD maar de begeleiding is ondergebracht bij het gemeentelijk bedrijf Roteb. SR heeft zich landelijk bewezen als middel dat naast de reguliere re-integratie- en participatieactiviteiten van gemeenten kan bijdrage aan de verwezenlijking van de gemeentelijke doelstellingen op het terrein van het aan het werk helpen van werklozen en de participatie van deze doelgroep.

Ook tijdens de behandeling van de nieuwe aanbestedingswet (deze treedt in per 1 april 2013) is aandacht gevraagd voor toepassen van SR bij inkooptrajecten. De Eerste Kamer stemde vrijwel unaniem voor de motie Vlietstra c.s.. In deze motie worden gemeenten aangemoedigd om SR in te zetten bij aanbestedingen.

Ook de gemeente Stichtse Vecht wil in de komende jaren maximaal van dit instrument profiteren. Immers de landelijke ontwikkelingen op het terrein van de sociale zekerheid en het maatschappelijk domein nopen hiertoe. Door de landelijke overheid is in de afgelopen jaren flink bezuinigd op het participatiebudget en ook het nieuwe kabinet Rutte 2 heeft een extra bezuiniging op het participatiebudget aangekondigd. Ook is de werkloosheid in de afgelopen jaren flink toegenomen. Het vooruitzicht voor de komende jaren is ook niet rooskleurig. Zie hoofdstuk 1 voor een korte schets van de situatie bij de gemeente Stichtse Vecht. De huidige en toekomstige ontwikkelingen brengen financiële risico's met zich mee voor de gemeente. Hoe groter het aantal uitkeringsgerechtigden, hoe groter het financiële risico voor de gemeente. Niet alleen op het terrein van de verstrekking van uitkeringen maar ook op bijvoorbeeld het terrein van de wet maatschappelijk ondersteuning. Uit onderzoek blijkt namelijk dat mensen zonder werk vaker gebruikmaken van zorg en maatschappelijke ondersteuning.

De gemeente heeft er, los van alle negatieve maatschappelijke effecten die het gevolg zijn van werkloosheid (o.a. armoede), ook direct financieel belang bij dat het aantal werklozen beperkt blijft. Immers, hoe groter het aantal uitkeringsgerechtigden is hoe groter de uitgaven aan uitkeringen uit de gebundelde uitkering. De gemeente is verantwoordelijk voor het tekort aan uitgaven uit de gebundelde uitkering. SR kan als één van de instrumenten ingezet worden om het aantal werklozen te laten afnemen maar is geen wondermiddel. De kracht van SR komt het beste tot uiting als onderdeel van een goede werkgeversbenadering en re-integratieaanpak.

¹

SR is het maken van afspraken in bijvoorbeeld inkooptrajecten, zodat opdrachtnemers van de gemeente een bijdrage leveren aan het bieden van werkgelegenheid en werkervaringsplaatsen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. SR kan ook worden ingezet bij bijvoorbeeld subsidieverlening of bij verlening van vergunningen. Naast het bieden van werkgelegenheid en werkervaringsplaatsen kan ook worden gedacht aan het bieden van scholing of het opzetten van een maatschappelijk project in een wijk. SR (SR) betekent letterlijk: 'iets teruggeven aan de samenleving' en is net als duurzaam inkopen onderdeel van maatschappelijk verantwoord ondernemen. SR beoogt dat een investering ook concrete sociale winst (return) oplevert, naast het 'gewone' rendement.

De gemeenteraad en het College van B&W hebben besloten in te zetten op SR. De gemeenteraad heeft dit besloten in de vergadering van 31 mei 2012 middels de vaststelling van de kadernota re-integratie Stichtse Vecht 2012 – 2015. Één van de besluiten in deze kadernota is:

- *Zowel bij inkoop als bij de vervulling van vacatures in de eigen gemeentelijke organisatie is werk voor leden van de gemeentelijke doelgroepen WWnV en WSW een vast aandachtspunt (SR).*

Ook in de meerjarenvisie op subsidies 2012-2015, die op 3 juli 2012 door de gemeenteraad is vastgesteld, is aandacht voor SR. In deze meerjarenvisie is hierover het volgende opgenomen: *“Belangrijke thema’s in ons beleid zijn duurzaamheid, ondernemerschap, zelfredzaamheid en SR. Subsidieaanvragen die bijdragen aan deze thema’s krijgen voorrang op andere”*. Dit dient verder uitgewerkt te worden in het subsidiebeleid.

Het college heeft naar aanleiding hiervan opdracht gegeven om SR verder uit te werken en te implementeren. Deze verantwoordelijkheid heeft de afdeling Publiekszaken, het team Sociale Zaken op zich genomen. SR zal namelijk voor een groot deel bij het team Sociale Zaken gepositioneerd moeten worden. SR is echter een verantwoordelijkheid van de gehele organisatie. Alleen dan kunnen we er een succes van maken. Voor succes is het namelijk noodzakelijk dat er een goed samenspel is tussen de budgethouders (diegenen die inkopen), het inkoopbureau (IBMN²) en het team Sociale Zaken (samen de driehoek). In dit advies wordt een aantal vragen met betrekking tot SR uitgewerkt. Afgesloten wordt met enkele aandachtspunten, een advies en een voorbeeld van hoe SR te gebruiken in een inkooptraject. Om kansen niet onbenut te laten is reeds een start gemaakt met het toepassen van SR in inkooptrajecten. Een voorbeeld is de aanbesteding van de randweg Loenen aan de Vecht. Door een goed samenspel tussen de budgethouder (afdeling Wijken en Kernen), het team Sociale Zaken en inkoop is SR opgenomen in de aanbesteding met als resultaat dat 12 uitkeringsgerechtigden duurzaam regulier aan het werk zullen gaan bij de opdrachtnemer. Inmiddels zijn 6 uitkeringsgerechtigden via SR uit de uitkering gestroomd (aan het werk) en 4 uitkeringsgerechtigden op een werkervaringplek geplaatst. Het gebruik van dit instrument is echter nog marginaal en nog onvoldoende van kwaliteit. Ook de uitvoeringsorganisatie is nog niet ingericht. Rollen, taken en verantwoordelijkheden zijn nog niet helder. Dit is wel een minimale vereiste voor succes.

Tot slot

SR moet niet gezien worden als tovermiddel voor het oplossen van de werkloosheid maar als aanvullend werkgelegenheidsinstrument. Maar wel een instrument dat, mits het op de juiste wijze wordt toegepast, succesvoller kan zijn dan de klassieke re-integratie-instrumenten.

Het team Sociale Zaken hoopt middels deze notitie inzicht te geven in de mogelijkheden om SR bij inkooptrajecten in te zetten en wat uitvoeringstechnisch nodig is om hier een succes van te maken.

SR is net voetbal. Voor succes is het van belang dat het duidelijk is wie welke rol, taak en verantwoordelijkheid heeft, dat de spelregels duidelijk zijn, intensief wordt samengewerkt, de driehoek goed wordt ingevuld zodat kan worden gekomen tot het einddoel, dat er diverse personen betrokken zijn die ieder uniek zijn en hun eigen kennis en kracht bezitten, dat er geïnvesteerd wordt en dat ieder individu medeverantwoordelijk is voor het eindresultaat. En niet te vergeten: dat er draagvlak is vanuit de leiding en de top en er een goed samenspel is. Niet alleen het samenspel intern tussen sociale zaken (uitvoering en beleid), de budgethouder en de inkoper maar ook extern, met de opdrachtnemer/werkgever.

Rest mij nog de collega's te bedanken die hun steentje hebben bijgedragen aan de totstandkoming van dit advies. Persoonlijk heb ik veel ideeën en inspiratie opgedaan tijdens de individuele gesprekken met collega's over dit onderwerp en de feedback tijdens de bijeenkomsten die georganiseerd zijn waarin het concept advies is gepresenteerd. Het advies is uiteraard ook in het managementteam besproken.

² Inkoop Bureau Midden Nederland.

Wij beseffen ons dat we er nog niet zijn en dat we nog een lange weg te gaan hebben om SR op een succesvolle wijze ten uitvoer te brengen. Er leven namelijk nog veel vragen en er zijn nog veel onduidelijkheden. Het team Sociale Zaken heeft er echter alle vertrouwen in dat, in samenwerking met de collega afdelingen, het inkoopbureau en onze opdrachtnemers van SR een succes gemaakt gaat worden. In het belang van onze gemeente, onze uitkeringsgerechtigden en onze samenleving.

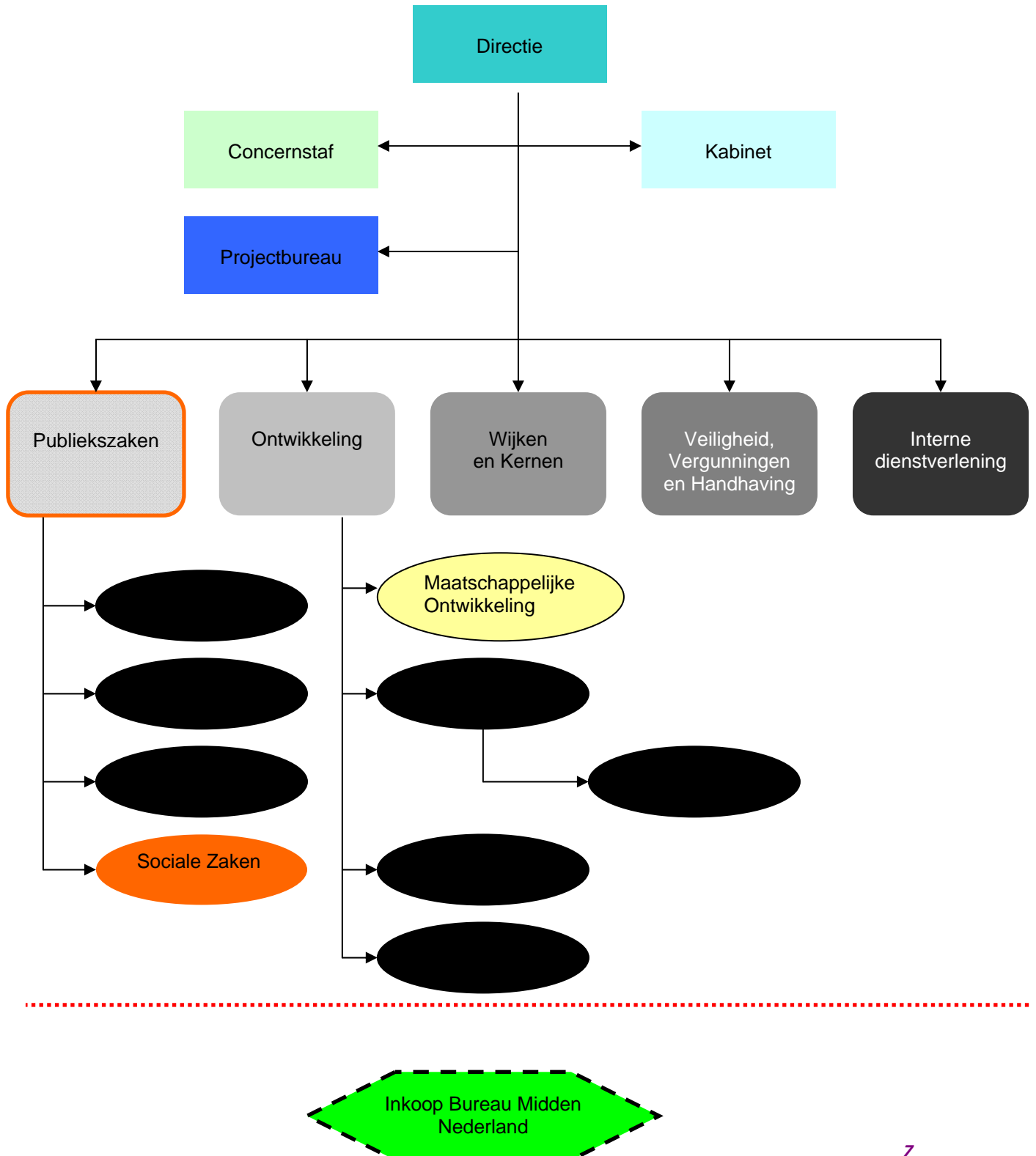
A. Ilahi - Bakker
Teamleider Sociale Zaken

PS: dit advies is in concept gepresenteerd aan geïnteresseerden en belanghebbenden binnen onze gemeentelijke organisatie (alle afdelingen). Op basis van hun feedback is dit advies verder vervolmaakt tot het advies dat nu voorligt.

1. AANLEIDING EN KORTE SITUATIESCHETS

In de inleiding is al het een en ander verwoord met betrekking tot de aanleiding om te komen tot dit advies. In dit hoofdstuk zal dit verder worden onderbouwd (onder andere met feiten en cijfers). Maar eerst zal het organogram van de gemeente Stichtse Vecht worden gepresenteerd met als focus de teams “Sociale Zaken” en “Inkoop & Aanbesteden”.

1.1 Organogram gemeente Stichtse Vecht



De inkoopfunctie (procesbegeleiding, marktanalyse, informatievoorziening omtrent inkoop- en aanbesteding et cetera) is uitbesteed aan het Inkoopbureau Midden Nederland.

1.2 Participatie / Re-integratie

SR is eigenlijk niets meer dan een instrument dat ingezet kan worden ter bevordering van de participatie van burgers. Dat kan via werk maar SR kan ook worden ingezet voor bijvoorbeeld scholing, stageplekken, een maatschappelijk project, leer/werktrajecten, inburgering et cetera. De landelijke trend is wel dat SR vooral wordt ingezet als arbeidsmarktinstrument (vooral gericht op werk).

De gemeente Stichtse Vecht wil bereiken dat zoveel mogelijk inwoners zelfredzaam zijn en meedoen aan de samenleving. De gemeente heeft daarom de volgende doelstellingen vastgesteld:

1. alle uitkeringsgerechtigden die kunnen werken, hebben werk, al of niet met loondispensatie;
2. alle jongeren hebben werk of een startkwalificatie;
3. iedere uitkeringsgerechtigde die niet kan werken is maatschappelijk actief;
4. mensen met arbeidspotentie verblijven zo kort mogelijk in een uitkeringssituatie; en
5. we werken hierin samen met de werkgevers.

Zowel bij inkoop als bij de vervulling van vacatures in de eigen gemeentelijke organisatie is werk voor leden van de gemeentelijke doelgroepen WWnV en WSW een vast aandachtspunt (SR).

Raadsbesluit 31 mei 2012
"Kadernota Re-integratie Stichtse Vecht 2012 – 2015"

De gemeente Stichtse Vecht stelt "werk" in de komende jaren centraal zo is te lezen in de kadernota re-integratie.

In de re-integratieverordening is een aantal instrumenten opgenomen die ingezet worden om bovenstaande doelstellingen te realiseren. Deze instrumenten zijn onder andere:

- scholing;
- sociale activering;
- detachingsbaan; en
- participatieplaats.

Ook de inzet van loondispensatie wordt veelvuldig als instrument genoemd. Niet in de re-integratieverordening maar wel in de kadernota re-integratie Stichtse Vecht 2012 – 2015.

SR is ook opgenomen in het handboek inkoop- en aanbestedingsbeleid d.d. 29 maart 2011 van de gemeente Stichtse Vecht.

Citaat uit het inkoop- en aanbestedingsbeleid: *De gemeente Stichtse Vecht zal in programma's van eisen en bestekken daar waar er zich mogelijkheden voordoen, bepalingen opnemen en benutten aangaande "SR".*

1.3 Financiën en aantal uitkeringsgerechtigden

Het belang van de inzet op SR

Om de urgentie van de inzet van SR kracht bij te zetten is het goed inzicht te hebben in de ontwikkeling van het participatiebudget³ en de gebundelde uitkering⁴ van de gemeente Stichtse Vecht.

³ Uit het participatiebudget wordt re-integratie, educatie en inburgering bekostigd.

⁴ Uit de gebundelde uitkering worden de uitkeringen bekostigd (inkomensdeel).

Tabel 1 Budgetten

Jaartal	Inkomensdeel	Participatiebudget
2011	€ 6.271.345	€ 2.157.302
2012	€ 8.025.205 (begroot)	€ 1.276.275 (begroot)
2013	€ 8.497.125 (begroot)	€ 962.121 (begroot)

Tabel 2 Uitgaven

Jaartal	Inkomensdeel	Participatiebudget
2011	€ 7.840.000	€ 2.283.520
2012	€ 8.325.000 (begroot)	€ 1.275.550 (begroot)
2013	€ 8.751.000 (begroot)	€ 876.500 (begroot)

In de jaren 2011 t/m 2013 is er een tekort op het inkomensdeel. Dit tekort was in 2011 fors. In 2012 en 2013 valt dit tekort (op basis van begroting) nog mee. De uitgaven en de budgetten met betrekking tot het participatiebudget zijn redelijk met elkaar in evenwicht. Wat wel opvalt is dat het participatiebudget in 2013 meer dan gehalveerd is ten opzichte van het budget in 2011.

Tabel 3 Aantal uitkeringsgerechtigden

	3e kwartaal 2011	4e kwartaal 2011	01-01-2012	1e kwartaal 2012	2e kwartaal 2012
Aantal WWB uitkeringen (27 jaar en ouder)	521	519	510	521	520
Aantal WWB uitkeringen (jonger dan 27)	39	39	51	38	44
Aantal overige uitkeringen (o.a. IOAZ en IOAW)	31	31	31	32	31
Totaal	591	589	592	591	595

Tabel 4 Aantal instroom en uitstroom van uitkeringsgerechtigden

	1e kwartaal 2012	2e kwartaal 2012	3e kwartaal 2012
Totale instroom in de uitkering	60	58	36
Totale uitstroom uit de uitkering	60	53	38
Saldo (instroom minus uitstroom)	0	5	-2

Het totaal aantal uitkeringsgerechtigden is vanaf het 3^{de} kwartaal van 2011 redelijk stabiel gebleven (stijging van 4). De instroom in de uitkering laat vanaf het eerste kwartaal van 2012 een dalende trend zien (van 60 naar 36). Daar staat tegenover dat van deze dalende instroom niet geprofiteerd wordt via een toename van de uitstroom. Deze uitstroom laat namelijk ook een dalende trend zien. Als we kijken naar de periode vanaf 1^{ste} kwartaal 2012 t/m 3^{de} kwartaal 2012 en de instroom afzetten tegen de uitstroom dan zijn er 3 uitkeringsgerechtigden meer ingestroomd in de uitkering.

2. MOGELIJKHEDEN INZET SOCIAL RETURN

In dit hoofdstuk worden een drietal kernvragen beantwoord met betrekking tot de mogelijkheden van inzet van SR.

2.1 *Bij welke inkooptrajecten kan social return worden ingezet en op welke wijze?*

SR kan in principe bij ieder inkooptraject worden ingezet, los van het bedrag dat gemoeid is met de inkoop. De eisen die aan SR worden gesteld moeten wel proportioneel zijn. Met andere woorden: de eis moet in verhouding staan tot de omvang van de opdracht en uitvoerbaar zijn. Het Rijk past SR bijvoorbeeld alleen toe bij opdrachten met een waarde groter dan €250.000,- (exclusief BTW). De meeste gemeenten kiezen er voor om SR alleen in te zetten bij inkopen met een waarde boven de Europese drempels. Dit is voor diensten en leveringen een bedrag van €200.000,- en voor werken €5.000.000,-. Deze bedragen zijn exclusief BTW.

Ons advies

Geadviseerd wordt SR breed toe te passen bij alle inkopen met een waarde groter dan €100.000,- (exclusief BTW). Tevens wordt geadviseerd SR, daar waar mogelijk, toe te passen bij subsidieverlening (ook hier is het advies om €100.000,- (exclusief BTW) als drempel te hanteren. Indien hiertoe besloten wordt dient de algemene subsidieverordening aangepast te worden (SR proof). In de meerjarenvisie met betrekking tot subsidies is de ambitie opgenomen om SR ook bij subsidies toe te passen maar dit moet nog wel concreet vertaald worden naar de subsidieverordening.

Voor de drempel van €100.000,- (exclusief BTW) is gekozen omdat bij een lager bedrag het onvoldoende rendeert om in SR te investeren (opbrengsten versus kosten).

Gezien de ontwikkelingen (zie hoofdstuk 1) wordt ook geadviseerd SR vooral te gebruiken voor het laten uitstromen van uitkeringsgerechtigden uit de uitkering. Dit kan niet altijd omdat zoals eerder aangegeven het in bepaalde gevallen disproportioneel kan zijn om dit te eisen. Maar basis moet zijn dat bij elke inkoop altijd eerst wordt gekeken naar de mogelijkheid om te eisen dat uitkeringsgerechtigden duurzaam in dienst worden genomen (minimaal 6 maanden) waarbij deze uitkeringsgerechtigden gedurende deze periode volledig uitkeringsonafhankelijk zijn. Mocht dat niet mogelijk zijn dan wordt beoordeeld of wel geëist kan worden dat de opdrachtnemer uitkeringsgerechtigden in dienst neemt voor een periode van minimaal 1 maand waardoor zij minimaal 1 maand uitkeringsonafhankelijk worden en werkervaring opdoen (elke euro besparing op uitkeringen is winst). Mocht dat ook gezien de omvang van de opdracht dan wel het speciale karakter van de opdracht niet mogelijk zijn dan wordt ingezet op stages, leer/werkplekken, participatieplaatsen, opleidingen et cetera.

Ook is een combinatie mogelijk van enerzijds in dienst nemen van uitkeringsgerechtigden en anderzijds aanbieden van bijvoorbeeld stageplekken.

Voorbeeld ter illustratie

Bij dit voorbeeld is uitgegaan van een minimumloon van € 1.456,20 (per 1 juli 2012) + 25% werkgeverslasten. Tevens is uitgegaan van het opnemen van SR als contracteis in het inkooptraject.

Uitgaande van bovenstaande uitgangspunten en een 10% contracteis kan een opdrachtnemer, bij een opdracht met een waarde van € 109.215,-- (exclusief btw), namelijk één uitkeringsgerechtigde duurzaam (minimaal 6 maanden) in dienst nemen. 10% van € 109.215,-- staat namelijk gelijk aan een bedrag van € 10.921,50 en dat staat weer gelijk aan de loonkosten voor de periode van 6 maanden.

Wanneer de omvang van de opdracht bijvoorbeeld € 175.000,-- is kan er voor gekozen worden om te eisen dat één uitkeringsgerechtigde duurzaam in dienst wordt genomen en voor de overige € 65.785,-- (175.000 minus 109.215) bijvoorbeeld één uitkeringsgerechtigde in deeltijd duurzaam in dienst wordt genomen of meerdere stageplekken worden aangeboden.

Bij elke aanbesteding zal ook bepaald moeten worden welk percentage van de omzet of de loonsom gehanteerd zal worden. Althans indien ervoor gekozen wordt SR als bijzondere uitvoeringsvoorwaarde (contracteis) te hanteren.

Uitgangspunt is dat dit percentage proportioneel en uitvoerbaar dient te zijn. Wat proportioneel en uitvoerbaar is kan per inkooptraject verschillen. Gezien onze uitkeringsgerechtigden (vaak lager opgeleiden) is het makkelijker om hen een baan aan te bieden indien sprake is van een inkoop waarbij laaggeschoold personeel benodigd is in plaats van hooggeschoold personeel. Samengevat kan worden geconcludeerd dat bij inkopen waarbij laaggeschoold personeel benodigd is een veel hoger percentage gevraagd kan worden dan bij inkopen waarbij hooggeschoold personeel benodigd is. Bij de inkoop van bijvoorbeeld schoonmaakdiensten kan een hoger percentage worden gevraagd dan bij de inkoop van accountantsdiensten.

Voorbeeld uit de gids proportionaliteit van het Ministerie, juli 2012

Een gemeente wil voor het gemeentehuis een natuurstenen bestrating gerealiseerd zien en schrijft daarvoor een aanbesteding uit. De hiervoor te leveren materialen zijn kostbaar en maken een grootgedeelte van de aanneemsom uit, terwijl de aanleg zelf specifieke deskundigheid vereist. De gemeente heeft daarbij de volgende eis gesteld: Op deze aanbesteding is van toepassing de door de gemeente vastgestelde regeling tot inzet van werklozen (de zogenaamde 5% regeling). De aannemer aan wie het werk zal worden opgedragen, is op basis daarvan verplicht minimaal 5% van de aanneemsom te verlonen door middel van inzet van werklozen. Door het verhoudingsgewijs geringe deel aan loonsom binnen deze aanneemsom en de specialistische activiteit, is deze SR-bepaling disproportioneel.

In de strategiefase van elk inkooptraject zal bepaald moeten worden welk percentage gehanteerd wordt.

Let op:

- Bovenstaande berekening is gebaseerd op toepassing van 10%. Indien het percentage in een specifiek geval lager dient te zijn omdat 10% disproportioneel is dan dient hieraan ook het bedrag te worden aangepast waarbij geëist kan worden dat een uitkeringsgerechtigde duurzaam in dienst wordt genomen.
- Tevens dient bij kapitaalintensieve inkopen (inkopen die meer uit materiaal bestaan dan uit personeel, bijvoorbeeld inkoop van kantoorartikelen of kantoorinrichting) niet uitgegaan te worden van een percentage van de omzet maar van de loonsom. Het is dan wel van belang dat de opdrachtnemer in zijn offerte duidelijkheid geeft over de omvang van de loonsom.

2.2 In welke verschillende vormen kan Social Return worden toegepast?

SR kan op verschillende manieren worden ingezet, namelijk:

1. als bijzondere uitvoeringsvoorwaarde (contracteis);
2. als gunningscriterium;
3. percelenregeling;
4. voorbehouden aan SW-bedrijven; en/of
5. Inkopen van het werkgeverschap.

Variant 1. Contracteis (zie uitwerking in paragraaf 2.1)

Korte omschrijving	Als voorbeeld kan de eis worden gesteld dat een vast percentage van de omvang van de opdracht (bijvoorbeeld 10%) wordt ingezet voor uitkeringsgerechtigden (duurzame arbeid, stageplek, participatieplaats et cetera). Het is een heldere eis en deze is van toepassing op elke inschrijver.
Voordelen	Voordeel van deze vorm is dat de gemeente zelf het percentage kan bepalen (mits proportioneel en uitvoerbaar) en gestuurd kan worden op de (minimale) investering die de opdrachtnemer moet doen in SR en de resultaten. Ander voordeel is dat de invulling van SR niet per se hoeft plaats te vinden binnen de opdracht die ingekocht wordt. De opdrachtnemer zou er bijvoorbeeld ook voor kunnen kiezen om voor banen te zorgen via bijvoorbeeld collega-ondernemers, indien de gemeente dit toelaat. Het verruimt de mogelijkheden en de kansen.
Nadelen/Risico's	Nadeel is dat geen gebruik wordt gemaakt van de kennis, ervaring en creativiteit van de opdrachtnemer en dat niet geëist kan worden dat het dient te gaan om de eigen uitkeringsgerechtigden van de gemeente Stichtse Vecht.
Wat nodig voor uitvoerbaarheid?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Helderheid over doelgroep waarvoor we dit gaan inzetten. Uitkeringsgerechtigden van de gemeente of ook andere werklozen? ▪ Helderheid over in te zetten instrumenten en eindresultaten. Gaan we alleen inzetten op duurzame arbeid of ook op bijvoorbeeld stageplekken, leer/werktrajecten, opleidingen, participatieplaatsen et cetera? ▪ Per instrument dient aangegeven te worden wat de kosten daarvan zijn (wat zijn bijvoorbeeld de kosten van een duurzame arbeidsplek en een stageplek). ▪ Helderheid over de (project)organisatie waar opdrachtnemers terecht kunnen voor het voldoen aan deze eis.
Overige	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Deze vorm wordt landelijk het meest toegepast.

Variant 2. Gunningscriterium

<p>Korte omschrijving</p>	<p>SR kan ook worden ingezet als gunningscriterium. Gevraagd wordt aan opdrachtnemers een voorstel te doen voor de inzet van SR binnen de uitvoering van de opdracht of daarbuiten. Het wordt vrijgelaten welk bedrag hierin geïnvesteerd wordt en de wijze waarop.</p> <p>Er kan ook voor worden gekozen om de instrumenten te beschrijven en de opdrachtnemer aan te laten geven hoeveel van deze instrumenten hij zal inzetten gedurende de contractperiode (bijvoorbeeld hoeveel duurzame arbeidsplaatsen, hoeveel stageplekken et cetera).</p> <p>Na indiening van de offertes worden de offertes beoordeeld en worden punten toegekend.</p>
<p>Voordelen</p>	<p>Voordeel is dat maximaal gebruik kan worden gemaakt van de kennis, ervaring en creativiteit van de opdrachtnemer en dat altijd voldaan wordt aan het proportionaliteitscriterium. Een ander en niet onbelangrijk voordeel van deze variant is dat maximaal gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheden bij de opdrachtnemer (draagvlak groter).</p>
<p>Nadelen/Risico's</p>	<p>Nadeel is dat de gemeente niet volledig kan sturen op het gewenste (minimale)resultaat en dat SR, ingeval van een 2-A dienst, een direct verband dient te hebben met de opdracht die gegund wordt. SR kan in dit geval niet gerealiseerd worden via een andere opdracht, tenzij de in te kopen dienst een 2-B dienst betreft. In dat geval hoeft er geen direct verband te zijn met de opdracht die ingekocht wordt.</p> <p>Ook hier kan niet geëist worden dat het dient te gaan om de inzet van de eigen uitkeringsgerechtigden.</p>
<p>Wat nodig voor uitvoerbaarheid?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Helderheid over doelgroep waarvoor dit ingezet gaat worden. Uitkeringsgerechtigden van de gemeente of ook andere werklozen (bijvoorbeeld WW'ers)? ▪ Helderheid over in te zetten instrumenten en eindresultaten. Gaan we alleen inzetten op duurzame arbeid of ook op bijvoorbeeld stageplekken, leer/werktrajecten, opleidingen, participatieplaatsen et cetera? ▪ Vanuit sociale zaken/maatschappelijk ontwikkeling dienen medewerkers bij de aanbesteding betrokken te zijn voor de beoordeling van dit gunningscriterium. Deze betrokkenheid is niet nodig indien dit gunningcriterium geheel objectief (op basis van een formule) beoordeeld kan worden. In dat geval kan de inkoper de beoordeling doen. ▪ Helderheid over de (project)organisatie waar opdrachtnemers terecht kunnen voor voldoen aan deze eis.
<p>Overige</p>	<p>Indien SR als gunningscriterium wordt toegepast wordt geadviseerd SR standaard minimaal 15% mee te laten wegen in de beoordeling. Het moet namelijk wel lonen om een goed aanbod op SR te doen.</p>

Variant 3. Percelenregeling

Korte omschrijving	Het is toegestaan om binnen een aanbesteding een deel van de opdracht onderhands te gunnen via de percelenregeling. Het gaat om percelen met een waarde minder dan € 80.000 bij diensten. Voor werken geldt hetzelfde bij een waarde van minder dan € 1.000.000. Dit geldt alleen voor zover het totale bedrag van deze uitgezonderde percelen niet meer bedraagt dan 20 procent van de waarde van de totale opdracht. De uitgezonderde percelen kunnen volgens onze interne inkooprichtlijnen gegund worden. Een essentiële voorwaarde voor het toepassen van de percelenregeling is dat de percelen gelijktijdig op de markt worden gezet.
Voordelen	Ook hier kan, omdat onderhands gegund mag worden, de eis gesteld worden aan de opdrachtnemer dat deze onze eigen uitkeringsgerechtigden in dienst neemt.
Nadelen/Risico's	Nadeel <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bij een bedrag van € 80.000 bij diensten is weinig winst te behalen met betrekking tot SR. ▪ De percelenregeling leidt tot versnippering en is daarmee niet altijd een efficiënte manier om opdrachten te gunnen. ▪ We hebben ons ten aanzien hiervan wel te houden aan onze eigen inkoopbeleid en mogelijk het VwEU⁵.
Wat nodig voor uitvoerbaarheid?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Helderheid over doelgroep waarvoor we dit gaan inzetten. Uitkeringsgerechtigden van de gemeente of ook andere werklozen? ▪ Helderheid over in te zetten instrumenten en eindresultaten. Gaan we alleen inzetten op duurzame arbeid of ook op bijvoorbeeld stageplekken, leer/werktrajecten, opleidingen, participatieplaatsen et cetera? ▪ Helderheid over de eis die gesteld wordt (X% of concrete aantallen?)
Overige	Niet van toepassing

Variant 4. Voorbehouden aan SW-bedrijven

Korte omschrijving	Opdrachten kunnen worden voorbehouden aan SW-bedrijven indien de meerderheid van de betrokken werknemers personen met een arbeidshandicap zijn of indien er sprake is van inbesteding (eigen gemeentelijk onderdeel) en voldaan wordt aan de voorwaarden van inbesteden of quasi-inbesteden. Daarmee zou de gemeente de kans op gunning van opdrachten aan het eigen SW-bedrijf kunnen vergroten. Let wel: het is niet toegestaan om opdrachten één op één te gunnen aan het eigen SW-bedrijf tenzij sprake is van inbesteding (eigen onderdeel van de gemeentelijke organisatie) of quasi-inbesteding.
Voordelen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inzet van eigen uitkeringsgerechtigden is mogelijk indien gunning plaatsvindt aan het eigen SW-bedrijf. ▪ Het is een eigen onderdeel van de gemeente waardoor er een meer flexibel inzet mogelijk is (geen sprake van opdrachtnemer/opdrachtgever maar van een collegiale verhouding).
Nadelen/Risico's	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beperking van de concurrentie waardoor er wellicht mooie resultaten geboekt kunnen worden op het terrein van SR maar de keerzijde is dat hierdoor de uitvoering wellicht minder doelmatig is en de prijs van de uitvoering hoger is dan wanneer gebruik gemaakt zou zijn van volledige marktwerking.

⁵ Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie.

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Indien er wel een aanbesteding plaatsvindt dan is de kans aanwezig dat een SW-bedrijf uit een andere gemeente de opdracht gegund krijgt. De kans is dan groot dat het SW-bedrijf uitkeringsgerechtigden uit de eigen gemeente zal inzetten. ▪ Het SW-bedrijf is niet geschikt om alle opdrachten van de gemeente uit te voeren. Daarmee is deze optie beperkt inzetbaar. Deze optie is bijvoorbeeld wel goed toepasbaar bij de groenvoorziening, wijkonderhoud, schoonmaak et cetera.
Wat nodig voor uitvoerbaarheid?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Het besluit om de opdracht aan het eigen SW-bedrijf te gunnen. ▪ Duidelijkheid over het aantal uitkeringsgerechtigden dat ingezet dient te worden voor de uitvoering van de opdracht, inclusief per uitkeringsgerechtigde zijn/haar kennis, competenties en ervaring.
Overige	Niet van toepassing.

Variant 5. *Uitvoering in eigen beheer en alleen inkopen van werkgeverschap*

Korte omschrijving	<p>De gemeente wenst de opdracht zelf in eigen beheer uit te voeren maar wil de risico's van het werkgeverschap uitbesteden.</p> <p>Er wordt dan gezocht naar een partij die de uitkeringsgerechtigden in dienst neemt en hen vervolgens voor de uitvoering van de opdracht bij de gemeente detacheert.</p>
Voordelen	Inzet van eigen uitkeringsgerechtigde is mogelijk.
Nadelen/Risico's	<ul style="list-style-type: none"> ▪ De gemeente wordt zelf verantwoordelijk voor de uitvoering van de opdracht. ▪ Deze variant is niet bij elke inkoop toepasbaar (bij opdrachten waarbij hoogopgeleid personeel benodigd is, is deze niet toepasbaar). ▪ De kwaliteit van de uitvoering zal minder zijn.
Wat nodig voor uitvoerbaarheid?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gemeentelijke uitvoeringsorganisatie. ▪ Inzicht in de uitkeringsgerechtigden die door de opdrachtnemer (werkgever) in dienst genomen moeten worden. ▪ Beschrijving van de eisen en wensen met betrekking tot het "werkgeverschap".
Overige	Niet van toepassing.

Tot slot

- In een aanbesteding kan ook worden gekozen voor meerdere van de hierboven beschreven varianten. Zo kan bijvoorbeeld een minimale contracteis (variant 1) worden gesteld en SR aanvullend ook als gunningscriterium (variant 2) worden opgenomen. Voor een combinatie van deze twee varianten is al eerder gebruik gemaakt bij de aanbesteding van de randweg Loenen aan de Vecht.
- Opdrachten één op één gunnen aan het SW-bedrijf en de variant "inkopen van werkgeverschap" bieden de beste mogelijkheden om de eigen uitkeringsgerechtigden in te zetten.
- Geadviseerd wordt SR bij elke aanbesteding op te nemen als contracteis (variant 1) en het percentage afhankelijk te laten zijn van wat maximaal mogelijk is op basis van proportionaliteit. En tevens SR bij elke aanbesteding waar dat mogelijk is ook op te nemen als gunningscriterium (variant 2). Vooral nog wordt geadviseerd om geen gebruik te maken van de varianten 3, 4 en 5.
- SR kan voor een veel breder doelgroep worden ingezet dan alleen uitkeringsgerechtigden. Bijvoorbeeld ook voor WW'ers, scholieren en burgers die gebruikmaken van WMO-voorzieningen. Geadviseerd wordt echter om SR vooral nog in te zetten voor uitkeringsgerechtigden met een uitkering op grond van de WWB en straks op grond van de Participatiewet (voorstel nieuw kabinet) of een daarmee in het buitenland vergelijkbare uitkering (bij Europese aanbestedingen).

2.3 **Hoe kan de gemeente zelf, als werkgever, een rol vervullen bij Social Return?**

Als gemeente gaan we veel vragen van onze opdrachtnemers op het terrein van SR. Om de noodzaak en belang hiervan te onderschrijven is het aan te raden om als gemeente daarin het voorbeeld te geven. Immers, ook de gemeente is werkgever en heeft de mogelijkheden uitkeringsgerechtigden in dienst te nemen, stageplekken aan te bieden, leer/werkplekken open te stellen en cursussen/opleidingen te verzorgen.

De gemeente heeft hier al op voorgesorteerd door in de raadsvergadering van 31 mei 2012 het onderstaande besluit te nemen:

*“Zowel bij inkoop als **bij de vervulling van vacatures in de eigen gemeentelijke organisatie** is werk voor leden van de gemeentelijke doelgroepen WWnV en WSW een vast aandachtspunt (SR).”*

In lijn met dit besluit wordt geadviseerd de afdeling Personeel & Organisatie opdracht te geven een collegeadvies uit te brengen met betrekking tot de vraag hoe wij als gemeente, in onze rol van werkgever, SR gaan implementeren”. Uiteraard dient hierbij ook de OR te worden betrokken.

Enkele ideeën zijn:

- Vacatures die intern niet kunnen worden ingevuld worden, alvorens deze extern worden uitgezet, eerst voorgelegd aan het team Sociale Zaken. Het team Sociale Zaken inventariseert of er naar hun mening uitkeringsgerechtigden zijn die passend zijn voor de vacature of op korte termijn daar voor passend te maken zijn. Pas als het team Sociale Zaken geen passende kandidaat heeft voor de vacature wordt deze extern uitgezet. De uiteindelijke beoordeling van de daadwerkelijke geschiktheid van de uitkeringsgerechtigde voor de vacature blijft uiteraard een verantwoordelijkheid van de afdeling/het team dat de vacature heeft uitgezet.
- Elke afdeling biedt jaarlijks minimaal 1 stageplek / leerwerkplek aan, aan een uitkeringsgerechtigde.
- Gemeentelijke medewerkers die cursussen verzorgen voor de uitkeringsgerechtigden. Bijvoorbeeld een cursus boekhouden, administratie of de werking van het lokaal bestuur.
- Bij een inhuurvraag eerst te kijken of er een geschikte uitkeringsgerechtigde is die hiervoor ingezet kan worden alvorens deze vraag uit te zetten naar een extern bureau. Deze uitkeringsgerechtigde kan dan bijvoorbeeld via de pay-roll constructie worden ingehuurd dan wel via een uitzendbureau.
- Het kabinet heeft aangekondigd dat er per 1-1-2015 een verplicht quotum komt voor middelgrote en grote werkgevers voor het in dienst hebben van arbeidsgehandicapten op straffe van een boete. Dit quotum wordt stapsgewijs in zes jaar ingevoerd. Het quotum is geen vrijblijvend systeem. Het kabinet werkt dit nog uit en wil ook hier graag met de samenleving (waaronder werkgevers en werknemers) aan de slag. Het kader hierbij is duidelijk: een quotum van 5% bij ondernemingen met meer dan 25 werknemers en als het bedrijf daaraan niet voldoet, heeft dat financiële gevolgen. Dit quotum zal naar alle waarschijnlijkheid ook van toepassing zijn op onze gemeente. We kunnen daarin een voorbeeld geven door bij inwerkingtreding van dit quotum hiermee direct aan de slag te gaan om zo snel als mogelijk aan dit quotum te voldoen.

2.4 Heeft Social Return een prijsverhogend effect?

Op basis van onderzoek van TNO blijkt dat SR geen prijsverhogend effect heeft. In dit onderzoek is TNO uitgegaan van het opnemen van SR als 5% contracteis in het inkooptraject. Indien het percentage hoger is of aanvullend SR ook als gunningcriterium wordt opgenomen in het inkooptraject neemt het risico dat SR een prijsverhogend effect heeft toe. Wij schatten echter in dat dit risico ook in dit geval minimaal is aangezien potentiële opdrachtnemers altijd scherp zullen offeren om daarmee kans te maken op gunning van de opdracht. Zeker als prijs zwaar meeweegt in de beoordeling zal dit risico minimaal zijn.

2.5 Taakstelling voor Social Return

Vanaf 2013 dienen, als taakstelling, jaarlijks minimaal 30 mensen met een WWB-uitkering of een Wsw-indicatie door middel van een dienstverband bij de instellingen werkervaring op te doen. De financiële taakstelling bedraagt in het kader van PUSH minimaal € 260.000 en geldt voor alle afdelingen. De plaatsing van mensen via Social Return bij de aanbestedingen en bij subsidieontvangers zullen in administratieve zin gelabeld worden, zodat de effecten goed gevolgd kunnen worden en in beeld gebracht kunnen worden.

Nog opgemerkt wordt dat deze taakstelling gemeentebreed binnen alle programma's met inzet en betrokkenheid van alle afdelingen wordt gerealiseerd.

3. INRICHTING UITVOERINGSORGANISATIE

Zoals eerder vermeld, staat en valt het succes van SR met de uitvoering. Daarin is een prominente rol weggelegd voor de volgende hoofdrolspelers:

- de budgethouder;
- de inkoper; en
- de projectleider SR.

In dit hoofdstuk wordt inzicht gegeven in de functies die betrokken dienen te zijn bij SR en wat hun hoofdtaken en verantwoordelijkheden zijn. Bij de beschrijving van deze taken en verantwoordelijkheden wordt onderscheid gemaakt tussen het inkoopproces en de uitvoering (zie paragraaf 3.3 en 3.4).

Maar voordat daartoe wordt overgegaan is in paragraaf 3.1 een advies uitgebracht over waar SR binnen de gemeentelijke organisatie te positioneren en in paragraaf 3.2 de investering die nodig is om SR te implementeren.

3.1 Positionering SR binnen gemeentelijke organisatie

SR is niet iets dat er even bij gedaan kan worden. Het opzetten van SR zal in het begin veel tijd en organisatie vragen. Om SR succesvol te implementeren is het noodzakelijk dat in 2013 stevig wordt geïnvesteerd in het implementeren van SR. Er ligt al een structuur bij het team Sociale Zaken (klantmanagers re-integratie) en het team Maatschappelijke Ontwikkeling (re-integratiebeleid) waar bij aangesloten kan worden maar het is wel nodig om zeker in het eerste jaar een projectleider aan te stellen die verantwoordelijk is voor het implementeren van SR en dit gaat aansturen. Er moet namelijk een structuur worden neergezet en veel zaken worden ontwikkeld (procesbeschrijvingen, teksten voor inkoopdocument, inregelen afstemming met de klantmanagers re-integratie, communicatie, omgang en afstemming met opdrachtnemers, afstemming met de budgethouders en inkoopbureau, bekendheid geven aan SR et cetera). Daarna wordt bezien waar de taken van de projectleider belegd kunnen worden. Of dit laatste haalbaar is zal in het derde kwartaal van 2013 besloten moeten worden op basis van een evaluatie naar aanleiding van de ervaringen tot dat moment. Mocht de taak van de projectleider SR niet overgenomen kunnen worden door de beleidsmedewerker re-integratie dan zal direct een andere oplossing gevonden moeten worden. Immers in het vierde kwartaal van 2013 zal de vervanger van de "tijdelijke" projectleider SR mee moeten lopen om een goede overdracht te kunnen bewerkstelligen.

Bij SR is de uitvoering namelijk van cruciaal belang. De grootste problemen ontstaan vaak in de uitvoering (mitsmatch tussen vraag en aanbod). Het aanbod van uitkeringsgerechtigden zal namelijk moeten komen vanuit de klantmanagers re-integratie. Deze opereren vanuit het team re-integratie dat onderdeel is van het team Sociale Zaken. De administratieve en secretariële ondersteuning van de projectleider SR kan worden ondergebracht bij het team administratie van het team Sociale Zaken.

Tot slot is aan te raden SR te starten als pilot. Op die manier kan geëxperimenteerd worden met SR. Geleidelijk invoeren heeft bovendien als voordeel dat er meer ruimte is om intern en extern draagvlak te creëren voor SR.

3.2 Benodigde investering om SR te implementeren

Zoals aangegeven in paragraaf 3.1 is het, om SR met succes uit te voeren, nodig dat er in 2013 extra geïnvesteerd wordt in capaciteit en kennis. Voorgesteld wordt om hiervoor tijdelijk een projectleider aan te trekken voor de duur van 1 jaar (uiterlijk vanaf 1 april 2013). Deze projectleider moet kennis en ervaring hebben met de aansturing en het implementeren van SR. Hij/zij moet ook communicatief sterk zijn, stevig in zijn/haar schoenen staan en makkelijk contacten kunnen leggen en goed kunnen onderhandelen. Zowel intern binnen de gemeente als richting de opdrachtnemers. Ook moet hij/zij een echte teamplayer zijn, kunnen verbinden en enthousiasmeren. En tot slot ervaring en kennis hebben van de sociale zekerheid met als specifieke aandachtsgebied re-integratie. Zie bijlage 2 voor het functieprofiel van deze projectleider. De benodigde inzet van deze projectleider is gemiddeld 2 dagen per week vanaf 1 april 2013 t/m 1 april 2014. Dit komt uit op een investering van in totaal **€66.000,--** exclusief BTW. Ook is er "extra" administratieve ondersteuning benodigd van gemiddeld 12 uur per week. Deze functie zal via SR ingevuld worden middels een werkervaringsplaats en hieraan zijn geen kosten verbonden.

De totale investering komt hiermee uit op **€66.000,--** exclusief BTW. Deze kosten komen ten laste van het frictiebudget strategische heroverweging. En na 1 april 2014 wordt de investering in SR gedekt door middel van het eenmalig verhogen van de SR taakstelling.

Naast de investering in een projectleider SR en administratieve/secretariële ondersteuning zal ook gekeken moeten worden naar wat nodig is aan opleiding en coaching van de klantmanagers re-integratie. Zij krijgen een zeer belangrijke rol bij de uitvoering van SR. Zij zullen straks de contacten moeten leggen met opdrachtnemers en moeten zorgen voor een juiste match tussen vraag en aanbod. Dat vraagt om een proactieve houding, inzicht in het uitkeringsbestand en de arbeidsmarkt en om een dienstverlenende houding. Hiervoor wordt een nieuwe functie profiel ontwikkeld.

3.3 Taken en verantwoordelijkheden binnen Inkoopproces

In deze paragraaf is beschreven wie welke taak heeft en waarvoor verantwoordelijk is op het terrein van SR binnen het inkoopproces.

Inkoopproces verloopt als volgt



De budgethouder

- Zorgt ervoor dat de projectleider SR tijdig geïnformeerd wordt over de start van het inkoopproces, inclusief soort inkoop en omvang van de inkoop in termen van financiën (duur + omvang per jaar). Alleen bij inkopen met een totale waarde van > €100.000,-- (exclusief BTW).
- Zorgt ervoor dat de afspraken m.b.t. SR worden opgenomen in de overeenkomst die wordt afgesloten met de opdrachtnemer.

De inkoper

- Zorgt ervoor dat bij elk inkooptraject met een waarde > € 100.000,-- (exclusief BTW) de projectleider SR betrokken wordt voor het onderdeel SR.
- Ziet toe op de juiste verwerking van SR in het inkoopdocument (toetst ook op proportionaliteit en objectiviteit).
- Zorgt voor het opstellen van de beoordelingssystematiek van SR in het inkoopdocument. De beoordelingssystematiek wordt in overleg met de budgethouder en de projectleider SR bepaald.
- Toetst of de inschrijvers voldoen aan de contracteis van SR.
- Beoordeelt de offertes op het onderdeel SR indien SR ook als gunningcriterium is opgenomen en dit gunningcriterium geheel objectief beoordeeld kan worden (middels een formule). Indien dit niet mogelijk is dan wordt de beoordeling overgelaten aan de projectleider SR.
- Zorgt ervoor dat de projectleider SR het gehele dossier van het inkooptraject ontvangt (inclusief getekende overeenkomst).

Projectleider SR

- Zorgt ervoor dat de tekst m.b.t. SR wordt opgesteld en levert deze aan bij de inkoper die de tekst vervolgens verwerkt in het inkoopdocument. De projectleider doet ook een voorstel voor % (SR als contracteis). In overleg met de budgethouder en inkoper wordt uiteindelijk besloten welk % gehanteerd wordt.
- Indien SR ook wordt opgenomen als gunningscriterium doet de projectleider een voorstel m.b.t. hoe zwaar dit gunningscriterium dient mee te wegen in de beoordeling met als minimale percentage 15%. Ook dit percentage wordt vervolgens in overleg met de budgethouder en de inkoper definitief vastgesteld.
- In overleg met de budgethouder en de inkoper bepalen of SR naast als contracteis ook opgenomen gaat worden als gunningscriterium. Indien besloten wordt SR niet op te nemen als gunningscriterium dan dient dit onderbouwd te worden.
- Zorgt ervoor dat duidelijk is welke managementinformatie nodig is om uitvoering SR door opdrachtnemer goed te kunnen monitoren. Deze informatie levert hij/zij aan bij inkoper.
- Zorgt ervoor dat alle informatie m.b.t. SR wordt opgenomen in inkoopdocument (o.a. mogelijke procesafspraken). De feitelijke verwerking van de informatie over SR in het inkoopdocument geschiedt door de inkoper.
- Beantwoord de vragen die door potentiële inschrijvers worden gesteld over SR.
- Beoordeelt alle offertes op het onderdeel SR, eventueel in samenwerking met één of meerdere klantmanagers re-integratie. Tenzij SR geheel objectief beoordeeld kan worden op basis van een formule. In dat geval wordt SR door de inkoper beoordeeld.
- Stelt, indien nodig, verificatievragen op het terrein van SR aan potentiële opdrachtnemers over de ingediende voorstellen.
- Indien nodig levert hij/zij input m.b.t. onderdeel SR voor de afwijzingsbrieven en is hij betrokken bij gesprekken met inschrijvers die afgewezen zijn om toelichting te geven op score van SR.

3.4 Taken en verantwoordelijkheden binnen de uitvoering (na afsluiten contract)

Nadat het inkoopproces is afgerond (contracten zijn getekend) gaat de opdrachtnemer aan de slag met de uitvoering van de opdracht. In dit proces zullen met name de budgethouder en de projectleider SR voor wat betreft het onderdeel SR intensief contact met elkaar moeten houden en moeten afstemmen. De inkoper is in dit stadium in principe uit beeld.

De budgethouder

- Is verantwoordelijk voor het contractmanagement en het aanspreken van de opdrachtnemer indien deze zich niet houdt aan de afspraken m.b.t. SR. De informatie

of en zo ja, in welke mate de opdrachtnemer zich niet houdt aan de SR-afspraken wordt aangeleverd door de projectleider SR.

- Zorgt ervoor, op aangeven van de projectleider SR, dat een bedrag op de factuur van opdrachtnemer wordt ingehouden indien de opdrachtnemer zich niet houdt aan de gemaakte afspraken op het terrein van SR.
- Zorgt ervoor dat de projectleider SR tijdig op de hoogte wordt gehouden van alle zaken die betrekking hebben op de uitvoering van de opdracht door opdrachtnemer en die direct dan wel indirect invloed kunnen hebben op SR.
- Levert op afgesproken momenten informatie aan bij de projectleider SR over uitgaven aan Opdrachtnemer (financiële informatie).
- De projectleider SR wordt tijdig geïnformeerd over einddatum van de overeenkomst (minimaal half jaar van te voren).
- Betreft de projectleider SR standaard bij de reguliere besprekingen met de opdrachtnemer over uitvoering opdracht. Uitzondering: tenzij budgethouder en de projectleider SR in een specifiek geval dit gezamenlijk niet nodig achten. Vast agendapunt bij deze besprekingen moet namelijk zijn de uitvoering van SR.
- Zorgt ervoor dat van elke bespreking met de opdrachtnemer een notulen wordt opgesteld en deze notulen wordt opgestuurd naar de opdrachtnemer.

Projectleider SR

- Zorgt er voor, met ondersteuning van één of meerdere klantmanagers re-integratie, dat er een helder document komt met gedetailleerde werkafspraken over uitvoering SR met de opdrachtnemer. Deze afspraken zouden het beste kunnen worden opgenomen in het inkoopdocument maar de praktijk leert dat er achteraf altijd nog onduidelijkheden/grijze gebieden zijn die verder verfijnd moeten worden. Het gaat dan om hele praktische werkafspraken over aanlevering van uitkeringsgerechtigden, wijze van aanlevering van managementinformatie en hoe te handelen bij problemen.
- Is voor de opdrachtnemer het directe aanspreekpunt m.b.t. het onderdeel SR uit het contract.
- Stemt continue af met de budgethouder en informeert hem/haar continue over proces SR binnen overeenkomst (doen samen daar waar nodig ook de voortgangsbesprekingen met de opdrachtnemer).
- Is eindverantwoordelijk voor een goede match tussen de uitkeringsgerechtigden en de banen bij de opdrachtnemers. Hierin werkt de projectleider uiteraard samen met de klantmanagers re-integratie. De klantmanagers leveren op basis van banen van de opdrachtnemers geschikte kandidaten aan en begeleiden het proces van begin tot plaatsing en eventueel nazorg. De klantmanager blijft voor zijn/haar cliënt die geplaatst wordt de contactpersoon maar wel onder leiding en verantwoordelijkheid van de projectleider SR.
- Is verantwoordelijk voor de monitoring en het evalueren van SR en het hierover, via de teamleider Sociale Zaken, rapporteren naar de totale organisatie (inclusief B&W en de gemeenteraad).
- Spreekt de opdrachtnemer direct aan (wel in overleg met de budgethouder) indien de opdrachtnemer zich niet houdt aan de gemaakte afspraken m.b.t. SR. Stelt ook eventuele brieven op waarin hij/zij de opdrachtnemer wijst op zijn/haar verantwoordelijkheden en stelt de opdrachtnemer indien nodig in gebreke. Voordat deze brieven worden verzonden stemt de projectleider altijd af met de budgethouder.
- Houdt van ieder project (opdrachtnemer) een SR-dossier bij.
- Houdt van ieder project bij wat de status is m.b.t. voldoen aan SR-afspraken. Op basis hiervan kan namelijk tijdig worden bijgestuurd indien nodig. Bijvoorbeeld indien een opdrachtnemer achterloopt m.b.t. voldoen aan de SR-afspraken.
- Zorgt voor een volledig en actueel overzicht van de banen/stageplekken et cetera bij de opdrachtnemers. En zorgt daarbij ook voor de functie-eisen die behoren bij deze banen/stageplekken. De klantmanagers re-integratie dienen een actueel overzicht te hebben van de plaatsingsmogelijkheden bij de opdrachtnemers.

4. AANDACHTSPUNTEN IMPLEMENTATIE

Om SR met succes te kunnen uitvoeren is het nodig dat stevig geïnvesteerd wordt in de uitvoering van SR. Hierover is in de vorige hoofdstukken al het een en ander gezegd. In dit hoofdstuk treft u, aanvullend hierop, een totaal overzicht van de aandachtspunten met concreet aangegeven wat gedaan moet worden, door wie (hoofdverantwoordelijke) en wanneer.

Wat?	Wie?	Wanneer?
Vaststellen van dit advies	College van B&W en eventueel gemeenteraad	Uiterlijk 1 april 2013
Ter overbrugging van de implementatie van SR alvast standaard SR opnemen in alle inkooptrajecten. Er kan beter alvast iets opgenomen worden ter overbrugging van de implementatiefase dan niets. Als voorbeeld kan hierbij dienen de aanbesteding van de Randweg Loenen aan de Vecht. Het niet opnemen van SR in een aanbesteding zal veelal tot gevolg hebben dat vier jaar lang binnen betreffende overeenkomst geen SR kan worden toegepast.	N.v.t. (dit is informeel al afgesproken en wordt ook uitgevoerd)	N.v.t.
Aanstellen projectleider SR en extra capaciteit secretariële en administratieve ondersteuning	Teamleider Sociale Zaken	Uiterlijk 1 april 2013
Verder aanscherpen/verfijnen van rollen, taken en verantwoordelijkheden van betrokkenen bij SR (zie o.a. hoofdstuk 3 waar en opzet hiertoe is gedaan).	Allen	Afronding uiterlijk 1 juni 2013
<p>Van opdrachtnemers mag niet geëist worden dat zij de SR verplichtingen alleen invullen met onze eigen uitkeringsgerechtigden. Ze mogen dit bijvoorbeeld ook doen met uitkeringsgerechtigden van andere gemeenten. Deze regeling vloeit voort uit Europese regelgeving (non-discriminatiebeginsel) en heeft vooral betrekking op inkopen die Europees aanbesteed moeten worden (zogenaamde 2-A diensten en diensten met een grensoverschrijdend belang).</p> <p>De wetgeving geeft geen duidelijkheid over of bij 2-B diensten en diensten zonder grensoverschrijdend belang wel de eis gesteld mag worden dat het moet gaan om de eigen uitkeringsgerechtigden. Dit dient nader onderzocht te worden. Immers als dit wel mogelijk is dan is het verstandig om bij 2-B diensten en diensten zonder grensoverschrijdend belang wel te eisen dat SR wordt ingevuld met uitkeringsgerechtigden van onze gemeente.</p>	Projectleider SR in overleg met juridische medewerker	Uiterlijk 1 juni 2013

<p>Maken van een overzicht van de inkoop (met een waarde groter dan < € 100.000,--, exclusief BTW) die in de komende jaren worden uitgevoerd. Op basis hiervan kan vervolgens een berekening (schatting) worden gemaakt van de opbrengsten van SR.</p> <p>Navraag bij inkoop heeft opgeleverd dat dit overzicht momenteel nog niet beschikbaar is.</p>	<p>Inkoopbureau</p>	<p>Dit is een continue proces maar de eerste standaardlijst zou er uiterlijk op 1 juni 2013 moeten liggen. De lijst moet minimaal inzicht geven in de inkoop van de komende 12 maanden.</p>
<p>Het kan voorkomen dat een opdrachtnemer niet aan zijn verplichtingen met betrekking tot SR kan voldoen. Het is een idee om hiervoor een werkfonds op te richten waarbij de opdrachtnemer die niet aan zijn verplichtingen op het terrein van SR voldoet het "openstaande" bedrag in het werkfonds stort. Dit bedrag wordt dan ingehouden op de factuur die nog openstaat en gebruikt voor de bemiddeling van uitkeringsgerechtigden naar werk. De inhouding kan alleen betrekking hebben op reeds geleverde dienstverlening door de opdrachtnemer die nog niet betaald is door de gemeente (openstaande factuur) en dus niet op het bedrag dat de gemeente beschikbaar heeft voor betreffende dienst, werk of levering. Geadviseerd wordt hierover afstemming te hebben met de afdeling financiën en eventueel met de gemeentelijke accountant en hun goedkeuring hiervoor te krijgen.</p> <p>Het bedrag kan alleen worden ingehouden en in het werkfonds worden gestort indien het aan de opdrachtnemer te wijten is dat niet voldaan is aan de afspraken met betrekking tot SR. Indien het aan de gemeente te wijten is, bijvoorbeeld omdat deze geen of onvoldoende (geschikte) kandidaten heeft voorgedragen of te laat, dan kan geen inhouding plaatsvinden op de factuur. Niet alleen de opdrachtnemer maar ook de opdrachtgever heeft verplichtingen met betrekking tot SR!</p>	<p>Projectleider SR</p>	<p>Uiterlijk 1 juni 2013</p>
<p>Maken van een overzicht van bestaande contracten waarin een verlengingsoptie is opgenomen en onderzoeken of SR nog ingevoegd kan worden (bijvoorbeeld als voorwaarde voor verlenging). Per contract zal vervolgens onderzocht moeten worden of dit juridisch mogelijk is (o.a. of er hierdoor geen sprake is van een wezenlijke wijziging van de opdracht).</p>	<p>Budgethouders in overleg met inkoop en de projectleider SR</p>	<p>Uiterlijk 1 juli 2013</p>
<p>Opstellen van standaardtekst SR voor inkoopdocument. Het betreft een standaardtekst voor SR als contracteis en een standaardtekst voor SR als gunningscriterium. Zie voorbeeld in bijlage 1.</p> <p>Tevens dient in deze standaardtekst helderheid te worden verschaft over wat de consequenties zijn van niet of niet volledig voldoen aan de SR-afspraken</p>	<p>Projectleider SR in samenwerking met beleid</p>	<p>Uiterlijk 1 juli 2013</p>

<p>(bijvoorbeeld inhouding op factuur) en dat SR niet mag leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt.</p> <p>Zorg ervoor dat de tekst in het inkoopdocument en de overeenkomst zo is opgesteld dat dubbeltellingen door de opdrachtnemer worden voorkomen. Het kan namelijk zijn dat een opdrachtnemer SR doelstellingen realiseert bij andere opdrachtgevers en die bij de gemeente Stichtse Vecht gaat opvoeren.</p> <p>Verder dient helder verwoord te moeten worden welke instrumenten men mag inzetten (alleen duurzame arbeidsplaats of ook stageplek, leer/werktraject et cetera) en wat men verstaat onder bijvoorbeeld een reguliere duurzame baan, een stageplek, leer/werkplek et cetera en wat het einddoel hiervan dient te zijn. Dit dient zeer uitgebreid en gedetailleerd beschreven te worden zodat het voor alle potentiële opdrachtnemers helder is wat van hen verwacht wordt op het terrein van SR indien zij de opdracht gegund krijgen.</p> <p>Per instrument dient tevens aangegeven te worden wat de investering is in termen van financiën. Welk bedrag staat bijvoorbeeld gelijk aan een duurzame arbeidsplaats en een stageplek? Op basis daarvan kunnen de SR afspraken concreet worden gemonitord en kan voor de opdrachtnemer inzichtelijk worden gemaakt welke instrumenten hij dient in te zetten en hoeveel van elk instrument.</p>		
<p>Standaardovereenkomsten (formats) SR-proof maken.</p>	<p>Juridisch medewerker in samenwerking met projectleider SR.</p>	<p>Uiterlijk 1 juli 2013</p>
<p>Maken van afspraken over inrichting contractmanagement op onderdeel SR.</p>	<p>Budgethouders en projectleider SR</p>	<p>Uiterlijk 1 juli 2013</p>
<p>Ook dient een procesbeschrijving te worden opgesteld m.b.t. de afspraken tussen de gemeente en de opdrachtnemer over invulling SR. Hoe worden bijvoorbeeld de mogelijkheden bij de opdrachtnemer inzichtelijk gemaakt voor de gemeente, hoe worden uitkeringsgerechtigden aangedragen bij de opdrachtnemer, welke formulieren en ICT systemen dienen gebruik te worden et cetera. Kortom er dient een soort van blauwdruk van een handleiding opgesteld te worden m.b.t. hoe de uitvoering van SR vorm en inhoud te geven (voor het moment dus vanaf tekenen contract na gunning van de opdracht). Het gaat hier dus om concrete uitvoeringsafspraken tussen opdrachtnemer en gemeente.</p> <p>Deze handleiding dient vervolgens standaard te worden opgenomen in het inkoopdocument.</p>	<p>Projectleider SR, in samenwerking met de klantmanagers re-integratie.</p>	<p>1 augustus 2013</p>

<p>In het re-integratiebeleid 2012 – 2015 is opgenomen dat gewerkt gaat worden aan de bestandsanalyse. Een nauwkeurige en altijd actueel overzicht is het startpunt van de dienstverlening, zowel intern als extern richting werkgeversservice. Zie pagina 8 van dit beleid!!</p> <p>Dit is erg belangrijk want het zou mooi zijn als in het inkoopdocument een beschrijving gegeven kan worden (op hoofdlijnen) van de uitkeringsgerechtigden die wij in ons bestand hebben (opleiding, ervaring, leeftijd et cetera). Door potentiële opdrachtnemers hier vooraf inzicht in te geven stel je hen in staat om een aanbod op maat te doen.</p> <p>Goed inzicht in het bestand is ook van belang voor de uitvoering. Zij moeten namelijk straks een goede match kunnen maken tussen vacatures bij de opdrachtnemer en onze uitkeringsgerechtigden. Indien zij geen of onvoldoende zicht hebben op het uitkeringsbestand dan zal deze match minder snel gemaakt kunnen worden en vaak ook van minder kwaliteit zijn (waardoor kans op uitval groot is en vertrouwen tussen de gemeente en opdrachtnemer geschaad kan worden).</p> <p>Het is ook aan te raden om een programma te ontwikkelen voor uitkeringsgerechtigden die worden voorgesteld op vacatures vanuit SR. Ze moeten goed worden voorbereid alvorens ze worden voorgesteld bij de opdrachtnemer. En wellicht is het goed om de klantmanager re-integratie mee te laten gaan naar het eerste gesprek (warme overdracht).</p> <p>Dit onderdeel is van zeer cruciaal belang voor het succes van SR en zal goed ingericht moeten worden. Wanneer het vertrouwen van een opdrachtnemer wordt geschaad is het heel moeilijk om dit vertrouwen terug te winnen en kan dit ook overslaan op andere opdrachtnemers.</p>	<p>Team Sociale Zaken</p>	<p>Uiterlijk 1 augustus 2013</p>
<p>In de meerjarenvisie subsidies 2012 - 2015 is besloten SR ook toe te passen bij subsidies waarbij dat mogelijk is. Dit dient echter nog wel geconcretiseerd te worden en vertaald te worden naar de subsidieverordening.</p>	<p>Aanpassing subsidieverordening: door medewerker maatschappelijke ontwikkeling</p> <p>Aanleveren tekst SR voor in subsidieverordening: door projectleider SR</p>	<p>Uiterlijk 1 september 2013</p>
<p>P&O een collegeadvies laten uitbrengen met betrekking tot de vraag hoe de gemeente, in haar rol van werkgever, SR gaat implementeren.</p>	<p>P&O</p>	<p>Ons advies is dit uiterlijk 1 december 2013 af te ronden.</p>

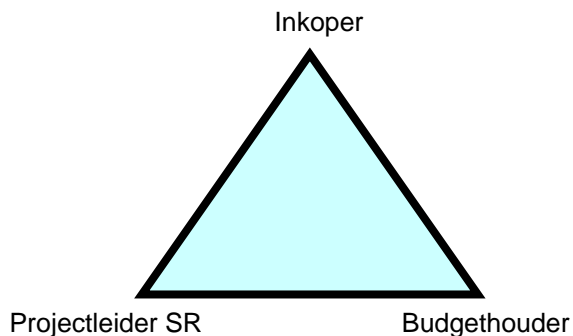
<p>In de offerteleidraad en de overeenkomst dient opgenomen te worden dat de opdrachtnemer ieder jaar aan zijn/haar SR verplichtingen moet voldoen. Voorkomen moet worden dat een opdrachtnemer wacht tot het laatste jaar (meestal na het derde jaar omdat overeenkomsten over het algemeen voor de duur van vier jaar worden afgesloten). De gemeente is er bij gebaat dat uitkeringsgerechtigden snel uitkeringsonafhankelijk worden en hoe sneller dat kan, hoe beter.</p>	Projectleider SR	Z.s.m.
<p>De gemeente kan profiteren van SR door het Rijk en andere gemeenten. Net zoals andere gemeenten van SR van onze gemeente kunnen profiteren. Maak daar gebruik van maar stem in de regio ook goed af.</p>	Projectleider SR	Continue proces
<p>Zoals reeds eerder aangegeven: wees voorzichtig met het voordragen van uitkeringsgerechtigden bij een opdrachtnemer. Wanneer je uitkeringsgerechtigden voordraagt die niet of onvoldoende gemotiveerd zijn of niet voldoen aan het profiel kun je veel schade toebrengen aan de relatie met de opdrachtnemer.</p> <p>De gemeente heeft diverse instrumenten ingekocht om uitkeringsgerechtigden te ondersteunen bij hun zoektocht naar werk. Zet deze, indien nodig, in ter aanvulling op SR. Je kunt er bijvoorbeeld voor kiezen om iemand aan het werk te zetten bij een opdrachtnemer (SR) en parallel hieraan bijvoorbeeld op kosten van de gemeente begeleiding op de werkvloer in te zetten. Zo kun je nog tal van andere voorbeelden bedenken waarbij je ook als gemeente blijft investeren in de uitkeringsgerechtigde om kans op succes te vergroten en vertrouwen van de opdrachtnemer te winnen.</p>	N.v.t.	N.v.t.
<p>Het is erg belangrijk dat alle partijen (extern en intern) geïnformeerd te worden over wat SR inhoudt en wat de doel is van de gemeente. Informeren kan via persoonlijk contact, formele overleggen, intranet (digitaal) of nieuwsbrieven. De projectleider SR zal een belangrijke rol moeten spelen in de communicatie.</p>	Projectleider SR	Continue proces
<p>Onderzoeken hoe om te gaan met SR binnen de gemeenschappelijke regelingen waarin wij als gemeente participeren.</p>	Projectleider SR en beleidsmedewerker	2 ^e en 3 ^e kwartaal
<p>Onderzoeken hoe SR geïmplementeerd wordt in geval van verplicht doorlegging van de aanbestedingsplicht bij opdrachtnemers (met name projectontwikkelaars).</p>	Projectleider SR en beleidsmedewerker	2 ^e en 3 ^e kwartaal

5. ADVIES

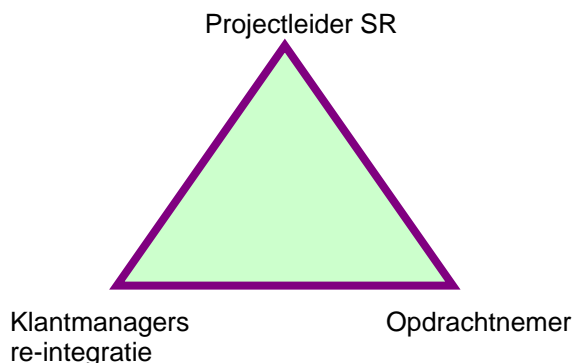
In de vorige hoofdstukken is uitvoerig beschreven hoe gebruik kan worden gemaakt van SR, hoe de uitvoering te organiseren en welke aandachtspunten nog nader uitgewerkt dienen te worden. In dit hoofdstuk treft u puntsgewijs een samenvatting van het advies met betrekking toe hoe SR toe te passen.

1. Houdt SR simpel en maak het niet ingewikkeld. Zowel niet beleidsmatig als in de uitvoering.
2. Beschrijf heel concreet en in detail wie welke taak, rol en verantwoordelijkheid heeft met betrekking tot SR. Hiertoe is in dit advies een aanzet op hoofdlijnen gegeven maar dit dient verder uitgewerkt te worden.
3. Stel een projectleider SR (gemiddeld 2 dagen per week) aan voor de periode van 1 jaar en organiseer secretariële en administratieve ondersteuning (gemiddeld 12 uur per week). Dit vraagt om een eenmalige investering van in totaal **€66.000,-** exclusief BTW. Naast deze investering zal ook geïnvesteerd moeten worden in de coaching en opleiding van de klantmanagers re-integratie. De omvang van deze investering is momenteel niet bekend en behoeft daarom nader onderzoek.
4. Pas SR bij elk inkooptraject met een waarde > dan €100.000,- (exclusief BTW) toe. Ook daar waar mogelijk bij subsidies. Pas bij elk inkooptraject SR toe als contracteis en tevens, indien mogelijk, als gunningcriterium (zie de varianten 1 en 2 van paragraaf 2.2). Wat betreft het gunningcriterium kan de tekst bij alle inkooptrajecten vrijwel gelijk zijn. Weeg het gunningcriterium SR met een percentage van minimaal 15% mee in de totale beoordeling. Verschil kan wel zitten in bijvoorbeeld tekst voor een 2-A dienst en tekst voor een 2-B dienst. Bij 2-A diensten moet het gunningcriterium SR namelijk een direct verband hebben met de opdracht en bij een 2-B dienst hoeft dat niet. Met betrekking tot de contracteis kan de tekst ook gelijk zijn. Het enige wat daarin verschillend kan zijn is het percentage dat geëist wordt. Bij het ene inkooptraject kan dat 5% zijn maar bij een ander inkooptraject bijvoorbeeld 7% of 10%. Dat is maatwerk en is afhankelijk van hetgeen ingekocht wordt. Overigens zal altijd goed naar de tekst gekeken moeten worden en op maat moeten worden geschreven van de in te kopen dienst, werk of levering. Maar 85% van de tekst kan bij ieder inkooptraject gelijk zijn. Geef in het inkoopdocument een zo goed mogelijke beschrijving van wat van de opdrachtnemer wordt verwacht op het terrein van SR. Voorkom dat zaken niet of onvoldoende duidelijk zijn. Dat levert achteraf vervelende discussies op en brengt ook met zich mee dat de offertes van de potentiële opdrachtnemers niet goed met elkaar vergeleken kunnen worden. Een objectieve beoordeling moet gewaarborgd zijn.
5. Zet SR in voor de doelgroep “uitkeringsgerechtigden” die op basis van de WWB (en mogelijk straks op basis van de Participatiewet) een uitkering ontvangen of een daarmee in het buitenland vergelijkbare uitkering.
6. Stel gedetailleerde procesbeschrijvingen op, op basis waarvan zowel de interne collega's als externen (o.a. opdrachtnemers) helderheid hebben m.b.t. het SR-proces. Het moet voor een ieder helder zijn wat van hem/haar verwacht wordt. Ontwikkel ook formulieren, standaard brieven, format voor de management rapportage et cetera die benodigd zijn voor uitvoering van SR.
7. Laat als gemeente ook het goede voorbeeld zien. Geef P&O de opdracht een collegeadvies uit te brengen met betrekking tot de vraag hoe wij als gemeente, in onze rol van werkgever, SR gaan implementeren. Uiteraard dient hierbij ook de OR te worden betrokken.

8. SR is een verantwoordelijkheid van de gehele gemeentelijke organisatie. Aan deze gezamenlijke verantwoordelijkheid is reeds invulling gegeven door elke afdeling een SR taakstelling mee te geven (PUSH). Dit is een eerste goede stap. Maar draagvlak dwing je niet af door taakstellingen op te leggen maar door het afdelingshoofd/de teamleider/budgethouder te laten beleven wat hij/zij voor die ene "uitkeringsgerechtigde" betekend heeft. Geef de uitkeringsgerechtigde die door middel van SR weer aan het werk is een gezicht binnen de organisatie. Maak resultaten tastbaar om draagvlak binnen de organisatie te vergroten.
9. SR kan alleen slagen indien goed samengewerkt wordt door de betrokkenen. In de **inkoopfase** betekent dat een goede samenwerking tussen de projectleider SR, de budgethouder en de inkoper.



In de **uitvoeringsfase** een goede samenwerking tussen de projectleider SR, de klantmanagers re-integratie en de opdrachtnemer.



10. Besteed veel aandacht aan een goede match tussen vraag (vacatures opdrachtnemer) en aanbod (uitkeringsgerechtigden). Dit is zeer cruciaal voor het vertrouwen van de opdrachtnemers in SR. Het belang van een goede match tussen vraag en aanbod is vooral ook van belang omdat de opdrachtnemer SR ook mag invullen met uitkeringsgerechtigden van andere gemeenten. Door kwaliteit te leveren zal de opdrachtnemer sneller een beroep doen op de uitkeringsgerechtigden van de gemeente Stichtse Vecht.

En vergeet niet dat een opdrachtnemer tijdelijk is maar deze opdrachtnemer altijd werkgever blijft!

11. Blijf ook na plaatsing bij de opdrachtnemer investeren in de uitkeringsgerechtigden (nazorg of inzetten van aanvullende instrumenten zoals scholing).

- 12.** Maak gebruik van de SR afspraken die de Rijksoverheid heeft gemaakt met hun opdrachtnemers. Het Rijk past namelijk bij een groot aantal aanbestedingen SR toe maar heeft zelf geen uitkeringsgerechtigden. Bekijk ook de optie van het gebruikmaken van SR afspraken die andere gemeenten hebben gemaakt met hun opdrachtnemers (bijvoorbeeld gemeenten in de regio).
- 13.** Gebruik SR vooral als instrument om uitkeringsgerechtigden regulier aan het werk te krijgen (duurzame uitstroom uit de uitkering). Het belang van uitstroom van uitkeringsgerechtigden neemt vanwege de economische crises alsmaar toe (financieel belang). Maar besef je ook dat het niet bij elk inkooptraject realistisch is om te eisen dat de opdrachtnemer uitkeringsgerechtigden in dienst neemt. Vraag van opdrachtnemers niet het onmogelijke. SR is maatwerk en houdt altijd rekening met de beginselen van redelijkheid en billijkheid!
- 14.** Ga ook in gesprek met samenwerkingspartners van de gemeente of grote werkgevers in de gemeente die grote inkopen doen. Denk daarbij bijvoorbeeld aan een groot productiebedrijf dat allerlei leveranciers heeft voor bijvoorbeeld de levering van grondstoffen maar ook kan worden gedacht aan een ziekenhuis dat een groot inkoopvolume kent. Probeer hen ertoe te bewegen om bij hun inkopentrajecten ook SR toe te passen. Mooi voorbeeld hiervan is dat de gemeente Rotterdam een groot ziekenhuis bereid heeft gevonden om bij haar inkopen SR toe te passen.
- 15.** Start SR als pilot, evalueer continue en integreer SR binnen 1 jaar in de reguliere bedrijfsvoering.
- 16.** Tot slot wordt geadviseerd kennis te nemen van het TNO-rapport d.d. 25 mei 2012 met als titel "beter samenwerken rond SR". Het rapport geeft zicht op SR in de praktijk (kansen, belemmeringen en aandachtspunten). Ook wordt aangeraden om, indien mogelijk, een werkbezoek af te leggen bij de gemeente Amersfoort. De gemeente Amersfoort heeft enorm veel ervaring en kennis met betrekking tot het implementeren van SR en heeft positieve ervaringen met SR.

BIJLAGE 1 VOORBEELDTEKST SOCIAL RETURN BIJ INKOOPTRAJECT

In deze bijlage treft u een concept tekst van een contracteis en een gunningcriterium dat toegepast kan worden in een aanbesteding. Het is een ruw concept dat verder op maat uitgewerkt moet worden. Een van de zaken die bijvoorbeeld nog uitgewerkt dient te worden is wat de gemeente verstaat onder een stageplek en een leer/werkplek. Nogmaals het betreft hier conceptteksten die als ruwe concept gebruikt kunnen worden maar die nog wel verder uitgewerkt dienen te worden en op maat van de aanbesteding gemaakt moeten worden.

1. Contracteis

Bij SR gaat het erom dat een investering die de gemeente doet, naast het “gewone” rendement ook een concrete sociale winst moet opleveren.

Wat moet er gebeuren?

U besteedt 5 % van de opdrachtwaarde (daadwerkelijke omzet) aan SR.

Ingeval van gunning treedt de opdrachtgever in overleg met de opdrachtnemer m.b.t. hoe hieraan invulling te geven. Hierbij kan worden gedacht aan het bieden van arbeidsplaatsen, leerwerkstages maar ook aan het verzorgen van opleidingen. De opdrachtgever staat open voor innovatieve ideeën en voorstellen op dit terrein.

Een fictief rekenvoorbeeld:

Stel dat de daadwerkelijke omzet € 1.000.000,00 bedraagt. In dit geval besteedt u vijf procent van de daadwerkelijke omzet, in dit geval dus € 50.000,00, aan SR.

Indien de opdrachtnemer zijn verplichtingen met betrekking tot SR niet nakomt zal het bedrag ter hoogte van de verplichting die niet is nagekomen in mindering worden gebracht op factuur van reeds geleverde dienstverlening. Met andere woorden stel dat van de verplichte € 50.000,00 maar € 30.000,00 is ingezet ten behoeve van SR dan zal een bedrag van € 20.000,00 worden ingehouden op de factuur van opdrachtnemer. Dit bedrag zal dan zelf door de opdrachtnemer worden ingezet ten behoeve van SR.

SR mag niet tot verdringing van bestaande arbeidsplaatsen leiden. Ook dient de opdrachtnemer aan te tonen dat deze verplichting wordt nagekomen en dat de opdrachtnemer niet een andere SR-verplichting (bijvoorbeeld voor een andere gemeente) opvoert als het voldoen aan SR voor deze opdracht.

2. Gunningscriterium (weging: 15%)

De aanbestedende dienst vindt het belangrijk dat de opdrachtnemer een bijdrage levert aan het verwezenlijken van de doelstellingen op het terrein van de werkgelegenheid van mensen met een uitkering (Wet werk en bijstand en per 1 januari 2014 de Participatiewet).

Daarom is in deze aanbesteding een minimale contracteis gesteld met betrekking tot de investering die de opdrachtnemer dient te plegen op het terrein van SR. Zie bijlage Y.

Aanvullend hierop vraagt de aanbestedende dienst de inschrijver aan te geven hoeveel uitkeringsgerechtigden⁶ de inschrijver in dienst zal nemen vanuit een uitkeringspositie voor minimaal 6 maanden waarbij betreffende persoon gedurende die 6 maanden geen beroep (meer) hoeft te doen op een uitkering op grond van de Wet werk en bijstand en per 1 januari 2013 op grond van de Participatiewet.

⁶ Het betreft hier personen die een uitkering ontvangen op grond van de Wet werk en bijstand en per 1 januari 2014 een uitkering op basis van de Participatiewet.

De inschrijver dient aan te geven hoeveel uitkeringsgerechtigden hij in dienst zal nemen **op jaarbasis** te rekenen vanaf het moment van inwerkingtreding van de raamovereenkomst. De opdrachtnemer is verplicht jaarlijks het aantal personen in dienst te nemen dat opdrachtnemer offreert. Het is niet toegestaan om het aantal bijvoorbeeld pas in het laatste contractjaar te realiseren.

Voorbeeld

Stel u offreert dat u 3 uitkeringsgerechtigden in dienst zult nemen op jaarbasis. In dat geval is het dus niet toegestaan om gerekend over een termijn van 2 jaar pas in het tweede jaar 6 personen in dienst te nemen. U dient in dit voorbeeld dus ieder jaar 3 personen in dienst te nemen.

Het is uiteraard toegestaan om iemand voor langer dan 6 maanden in dienst te nemen maar deze kan slecht voor 1 worden meegerekend en niet ingeval van bijvoorbeeld een arbeidsovereenkomst van 12 maanden voor 2. Het gaat hier om het aantal unieke personen dat voor minimaal 6 maanden in dienst genomen zal worden en waarbij zij geen beroep (meer) hoeven doen op een uitkering op grond van de Wet werk en bijstand of per 1 januari 2013 op grond van de Participatiewet.

Beoordeling

Dit gunningscriterium wordt als volgt beoordeeld. De inschrijver die op jaarbasis het meeste aantal uitkeringsgerechtigden een baan aanbiedt ontvangt 10 punten en vermenigvuldigd met wegingsfactor 15 ontvangt betreffende inschrijver voor dit gunningscriterium in totaal 150 punten (15 maal 10).

De rest van de inschrijvingen wordt beoordeeld op basis van onderstaande formule:

$$\left\{ \frac{\text{Meest aantal op jaarbasis} - (\text{min}) \text{ Aangeboden aantal op jaarbasis}}{\text{Aangeboden aantal op jaarbasis}} \right\} \dots (\text{afronding op twee decimalen achter de komma}) \times (\text{maal}) \mathbf{10} = \dots$$

Fictief voorbeeld

Stel inschrijver X offreert een aantal van 3 per jaar en inschrijver Y een aantal van 5. In dit geval krijgt inschrijver Y 150 punten in totaal voor dit gunningscriterium (10 maal wegingsfactor 15). Inschrijver X krijgt 49,5 punten in totaal voor dit gunningscriterium (3,3 maal wegingsfactor 15).

$$\left\{ \frac{5 - (\text{min}) 3}{3} \right\} 0,33 \times 10 = 3,3 \times 15 = 49,5$$

3

Belangrijke randvoorwaarde is dat er sprake moet zijn van een direct verband tussen de uitvoering van de opdracht die middels deze aanbesteding wordt ingekocht en uw beantwoording van dit gunningscriterium. De uitkeringsgerechtigden dienen daadwerkelijk te worden ingezet binnen de opdracht die middels deze aanbesteding wordt ingekocht. Dit kan ook bijvoorbeeld een administratieve functie betreffen.

Voor het invullen van uw aanbod met betrekking tot dit gunningscriterium verwijzen wij u naar **bijlage X 'invulformulier Social Return'**.

U dient tevens een reëel aanbod te doen. Een inschrijver die een aanbod doet dat gezien de omvang van deze opdracht niet reëel is wordt uitgesloten van gunning van de opdracht.

Het doen van een aanbod is niet vrijblijvend en u mag ook geen voorwaarden stellen aan de competenties, diploma's en ervaring van de uitkeringsgerechtigden. Uiteraard zullen wij onze uiterste best doen om u een uitkeringsgerechtigde voor te stellen die het beste bij uw wensen en eisen past maar het aantal dat u offreert zult u ook in dienst moeten nemen. U moet zich hier goed bewust van zijn en een aanbieding doen waarvan u zeker weet dat u hieraan kunt voldoen. Indien u toch niet wilt of kunt voldoen aan de aantallen die u offreert dan wordt een boete opgelegd. De hoogte van de boete is gelijk aan het aantal dat u wel geoffreerd heeft maar waar u niet aan kunt voldoen, vermenigvuldigd met 6 maanden uitkeringslasten. Deze uitkeringslasten worden berekend op basis van de bijstandsnorm voor gehuwden, inclusief vakantietoeslag.

Dus stelt dat u een aantal van 2 per jaar offreert maar in het eerste jaar maar voldaan hebt aan 1. In dat geval wordt een boete opgelegd van $1 * 6 * \text{bijstandsnorm gehuwden}$ per maand.

Er kan ook een negatief puntenaantal worden gescoord. Indien dit het geval is krijgt de inschrijver 0 punten voor dit gunningscriterium toegekend.

Ook hier geldt dat het voldoen aan dit criterium niet mag leiden tot verdringing van bestaande arbeidsplaatsen binnen uw onderneming.

BIJLAGE 2 FUNCTIEPROFIELEN

Functieprofiel projectleider SR

Als projectleider SR bent u onder andere verantwoordelijk voor:

- Het opzetten en implementeren van SR binnen de gemeentelijke organisatie.
- Het leveren van input bij aanbestedingen op terrein van SR.
- Het contractmanagement voor het onderdeel SR;
- Het onder verantwoordelijkheid van de teamleider Sociale Zaken samenwerken met de klantmanagers re-integratie op het onderdeel SR.
- Eindverantwoordelijk voor realisatie van doelstellingen op terrein van SR. Hoofddoelstelling is dat opdrachtnemers van de gemeente hun afspraken met betrekking tot SR nakomen en dat de gemeente haar verplichtingen ten aanzien hiervan nakomt (o.a. aanlevering van kandidaten).

U dient te beschikken over academisch/HBO denk- en werkniveau en over onderstaande kennis en ervaring:

- Bedrijfsvoering (leiding geven binnen de publieke sector).
- Sociale zekerheid en arbeidsmarktbeleid.
- Aantoonbare ervaring op het terrein van SR.
- Een afgeronde academische/HBO opleiding op terrein van aanbestedingswetgeving en/of inkoop is een pre.
- Gevoel voor bestuurlijke en politieke verhoudingen.
- Ervaring met implementatie van beleid.

Tevens zijn de volgende competenties vereist:

- Organisationsensitiviteit.
- Samenwerken en kunnen enthousiasmeren.
- Plannen en organiseren, netwerkvaardigheid en resultaatgerichtheid.
- Politiek bestuurlijke sensitiviteit, omgevingsbewustzijn en klantgerichtheid.

Functieprofiel Klantmanager re-integratie

Als klantmanager re-integratie bent u onder andere verantwoordelijk voor:

- De begeleiding van cliënten naar regulier werk (eventueel eerst via een leer/werkplek, stage, opleiding of andere vorm van ondersteuning).
- Het onderhouden van contacten met werkgevers.
- Het onderhouden van contacten met opdrachtnemers van de gemeente in het kader van SR.
- Het realiseren van een duurzame match tussen vraag en aanbod in het kader van de werkgeversbenadering en SR.
- Het up to date houden van het cliëntenbestand en de registratie in GWS4all.
- Het intensief begeleiden en volgen (nazorg) van cliënten.
- Het opstellen van trajectplannen.
- Het aanleveren van managementinformatie ten aanzien van u eigen cliëntenbestand (uitstroom, status re-integratie et cetera).
- Het intensief samenwerken met de beleidsmedewerker re-integratie en input leveren voor beleid en input voor inkoop van re-integratiedienstverlening.
- Het intensief en goed samenwerken met de projectleider SR bij de realisatie van de afspraken en doelstellingen op het terrein van SR.

Uw profiel:

- Ervaring als klantmanager re-integratie (doelmatigheid) is een vereiste.
- Ervaring met werkgeversbenadering.
- Ervaring met SR.
- U bent zelfstandig, daadkrachtig, resultaatgericht, creatief, communicatief en schrijfvaardig sterk en hebt een passie voor het werken met mensen.
- U kunt goed samenwerken in een team.
- U hebt kennis van de arbeidsmarkt en bent in staat om snel een netwerk aan te leggen en uit breiden.
- U bent in staat een oordeel te vormen door feiten af te wegen en u bent in staat de voortgang van uw werkzaamheden te bewaken.
- U hebt ervaring met GWS4all.
- En u hebt recente wetskennis met betrekking tot de Wwb (Wet werk en bijstand).