



Afdeling **Commerciële zaken**
Onderwerp **Protocol social return**

Bezoekadres
Trompsingel 29

Postadres
Postbus 1356
9701 BJ Groningen

De leden van de raad van de gemeente
Groningen
te
GRONINGEN

Wij zijn met het openbaar
vervoer bereikbaar,
Kreupelstraat:
buslijnen
1, 2, 3, 5, 6, 11
Zuiderweg 70/2:
Buslijn 8
Trompsingel:
Buslijn 5

Telefoon (050) 367 93 45 Bijlage(n) 1

Ons kenmerk DI 10.2257255

Datum **2 2 JUL 2010** Uw brief van

Uw kenmerk

E-mailadres
f.bouma@dia.groningen.
nl

Website
www.groningen.nl

Geachte heer/mevrouw,

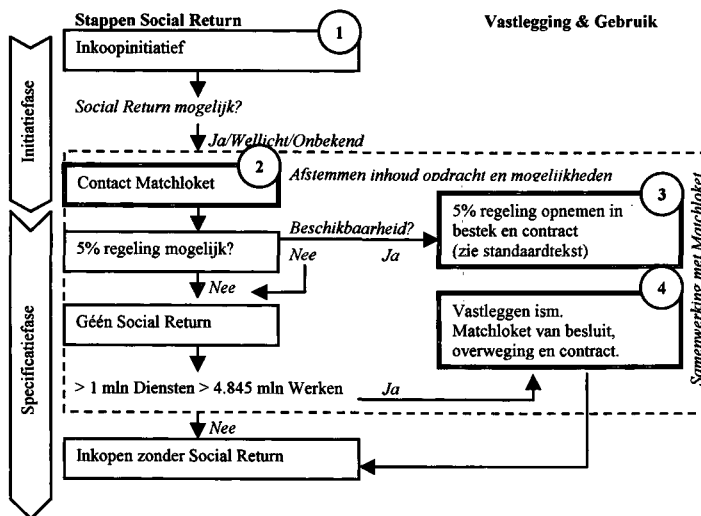
Hierbij sturen wij u de uitwerking van het protocol Social Return Gemeente Groningen. Wij informeren u hiermee over de wijze waarop we onze huidige aanpak hebben versterkt met vormen van contract compliance en/of social return. Dit protocol is het vervolg op het raadsbesluit naar aanleiding van het initiatiefvoorstel 'meenemen en wegen van sociale aspecten bij grotere aanbestedingen en inkoopcontracten' van de SP d.d. 19-03-09 met kenmerk GR 09.1856377. Op 18-06-09 hebben wij u een préadvies gestuurd met kenmerk DI 09.1893733. Dit protocol vormt de nadere uitwerking. Wij zullen op korte termijn in overleg treden met de branches. In het najaar informeren wij u graag over de uitkomsten hiervan op de mogelijkheden en de mogelijke aanscherpingen voor het toepassen van het beleid op Social Return.

Social Return is gericht op de realisatie / inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Social Return maakt al geruimte tijd deel uit van het inkoopbeleid van de gemeente Groningen¹. Het beleid is nu verder uitgewerkt tot de zogenaamde '5% regeling'. Dit betekent dat bij inkoop van Werken boven de Europese drempelwaarde (nu 4,845 miljoen euro) en Diensten boven de 1 miljoen euro 5% van de aanneemsom dient te worden besteed aan de inzet van de genoemde doelgroepen. Het is mogelijk om ook onder deze normbedragen Social Return toe te passen. Bij de evaluatie van de ervaringen met dit beleid zal worden bekeken of deze ambitie kan worden aangescherpt. Aanbestedingsgroepen waarmee landelijk reeds ruime ervaring is opgebouwd zijn Bouw, Infrastructuur en Onderhoud, Groen, Zorg, Schoonmaak en Catering. Deze aanbestedingsgroepen zijn niet uitputtend en ook binnen

¹ 2008-01-30 Gemeenteblad 2008-04 - Reglement Aanscherping van het inkoopbeleid-2008 nr. 15723

andere aanbestedingsgroepen liggen kansen die gemeente Groningen graag wil benutten.

Een sterke begeleiding vanuit de bemiddeling van de doelgroepen is noodzakelijk. Daarnaast kan een opdrachtnemer niet worden verplicht werklozen uit (de stad) Groningen in te zetten. Mede daarom is het MatchLoket opgericht. Het Matchloket begeleidt de inkopers bij de toepassing van Social Return en stuurt proactief op de inzet van de cliënten in haar bestanden. De toepassing van Social Return houdt ook in het monitoren van de werkelijke inzet en de afrekening na de contractperiode.



Figuur 1: Toepassing Social Return

Figuur 1 geeft schematisch de stappen om te komen tot Social Return weer. Het begint met een zo vroeg mogelijke identificering van het inkoopinitiatief (1) door de inkoper. Hierop kan het contact (2) met het Matchloket volgen. Met het Matchloket wordt bekeken in welke mate Social Return toe te passen is. Dat kan door de 5% regeling (3). Het is mogelijk dat in overleg met het Matchloket wordt bepaald dat Social Return op geen manier is toe te passen. Wanneer dan de waarde van de opdracht boven de grenzen ligt, wordt dit besluit en de bijbehorende overwegingen vastgelegd (4) door de inkoper en het Matchloket voor jaarlijkse rapportage.

In het eerste jaar zal worden 'proefgedraaid'. Bij de evaluatie zal worden bekeken of de beschreven toepassing van Social Return het gewenste effect oplevert, de systematiek en de contractuele afspraken naar verwachting functioneren en de betrokken partijen voldoende capaciteit beschikbaar kunnen stellen. Deze evaluatie zullen we op een later tijdstip herhalen, omdat een aanzienlijk aantal van de projecten waar Social Return op van toepassing is een langere doorlooptijd hebben.



In de verwachting u hiermee voorlopig voldoende te hebben geïnformeerd,

Hoogachtend,
burgemeester en wethouders
van Groningen,

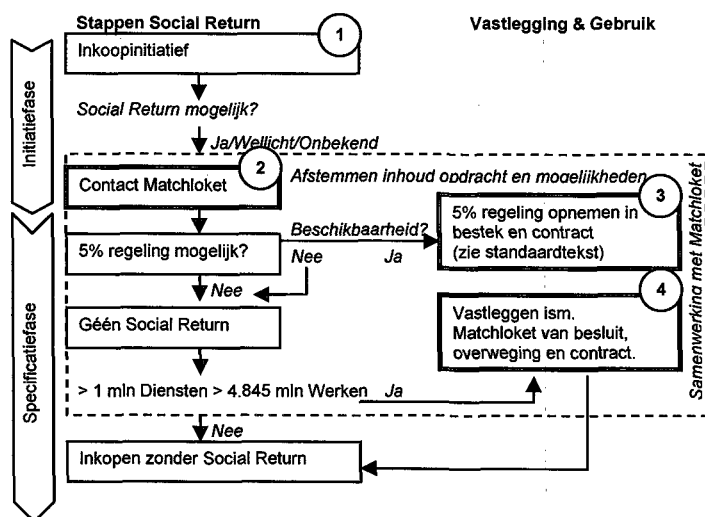
De burgemeester,

De secretaris,

Samenvatting

Social Return is gericht op de realisatie / inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Social Return maakt al geruime tijd deel uit van het inkoopbeleid van de gemeente Groningen¹. Het beleid is nu verder uitgewerkt tot de zogenaamde '5% regeling'. Dit betekent dat bij inkoop van Werken boven de Europese drempelwaarde (nu 4,845 miljoen euro) en Diensten boven de 1 miljoen euro 5% van de aanneemsom dient te worden besteed aan de inzet van de genoemde doelgroepen. Het is mogelijk om ook onder deze normbedragen Social Return toe te passen. Bij de evaluatie van de ervaringen met dit beleid zal worden bekeken of deze ambitie kan worden aangescherpt. Aanbestedingsgroepen waarmee landelijk reeds ruime ervaring is opgebouwd zijn Bouw, Infrastructuur en Onderhoud, Groen, Zorg, Schoonmaak en Catering. Deze aanbestedingsgroepen zijn niet uitputtend en ook binnen andere aanbestedingsgroepen liggen kansen die gemeente Groningen graag wil benutten.

Een sterke begeleiding vanuit de bemiddeling van de doelgroepen is noodzakelijk. Daarnaast kan een opdrachtnemer niet worden verplicht werklozen uit (de stad) Groningen in te zetten. Mede daarom is het MatchLoket opgericht. Het Matchloket begeleidt de inkopers bij de toepassing van Social Return en stuurt proactief op de inzet van de cliënten in haar bestanden. De toepassing van Social Return houdt ook in het monitoren van de werkelijke inzet en de afrekening na de contractperiode.



Figuur 1: Toepassing Social Return

Figuur 1 geeft schematisch de stappen om te komen tot Social Return weer. Het begint met een zo vroeg mogelijke identificering van het inkoopinitiatief (1) door de inkoper. Hierop kan het contact (2) met het Matchloket volgen. Met het Matchloket wordt bekeken in welke mate Social Return toe te passen is. Dat kan door de 5% regeling (3). Het is mogelijk dat in overleg met het Matchloket wordt bepaald dat Social Return op geen manier is toe te passen. Wanneer dan de waarde van de opdracht boven de grenzen ligt, wordt dit besluit en de bijbehorende overwegingen vastgelegd (4) door de inkoper en het Matchloket voor jaarlijkse rapportage.

In het eerste jaar zal worden 'proefgedraaid'. Bij de evaluatie zal worden bekeken of de beschreven toepassing van Social Return het gewenste effect oplevert, de systematiek en de contractuele afspraken naar verwachting functioneren en de betrokken partijen voldoende capaciteit beschikbaar kunnen stellen. Deze evaluatie zullen we op een later tijdstip herhalen, omdat een aanzienlijk aantal van de projecten waar Social Return op van toepassing is een langere doorlooptijd hebben.

¹ 2008-01-30 Gemeentebblad 2008-04 - Reglement Aanscherping van het inkoopbeleid-2008 nr. 15723

Inleiding

Vanuit het Inkooperspectief is Social Return: het inzetten van inkooptrajecten als instrument voor de inzet van werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het betreft hier het Inkooperspectief met grote raakvlakken op de processen van het MatchLoket en de achterliggende processen van Sozawe en DSW met hun specifieke doelgroepen. Hiermee wil inkoop een bijdrage leveren aan sociaal economische ontwikkelingen vanuit de gemeente Groningen.

Deze notitie vormt tegelijk de achtergrond én de leidraad voor de toepassing van Social Return. Er is tevens als hulpmiddel een standaard bestektekst geformuleerd. Deze is als bijlage bijgevoegd.

Leeswijzer

Eerst wordt de achtergrond toegelicht. Daarna worden de uitvoeringskaders behandeld. Als laatste is het uitvoeringsprotocol opgenomen. In de bijlage staat de standaard bestektekst opgenomen die de inkopers binnen de gemeente Groningen kunnen gebruiken als basis voor verdere uitwerking van het bestek.

Achtergrond

Meerdere termen worden min of meer voor hetzelfde gebruikt. Voorbeelden zijn SROI (Social Return on investment), Contract Compliance en Social Return. In dit kader wordt vanaf nu gesproken over Social Return, mede omdat contract compliance binnen Inkoop een (deels) andere betekenis heeft. Social Return is gericht op de realisatie / inzet van langdurig werklozen, arbeidsgehandicapten en leerwerkplekken.

De doelgroep bestaat uit werkzoekenden die aanspraak maken op een uitkering met eventueel een accent daarbinnen op bepaalde specifieke groepen. Het gemeentelijk belang betreft het terugdringen van het aantal mensen dat zonder werk een beroep moet doen op de bijstand en de Wet Investering Jongeren (WIJ). De beter bemiddelbare werklozen moeten in beginsel op andere, reguliere wijze worden geholpen (bijvoorbeeld door het UWV Werkbedrijf). Het is de vraag of met de doelgroep altijd aan de wensen van werkgevers kan worden voldaan. Daarom wordt het instrument niet alleen gericht op werklozen, maar ook op het creëren van stageplekken voor leerlingen. Een nadere specificatie van de doelgroepen leidt tot de volgende niet uitputtende indeling:

- WWB-ers en WW-ers
- Jongeren tot 27 jaar in het kader van de WIJ
- Werklozen met korte afstand tot de arbeidsmarkt (>2jaar).
- WSW-ers

De opdrachtnemer kan overigens niet worden verplicht werklozen uit (de stad) Groningen in te zetten. Wel kan het MatchLoket hier op sturen door pro-actief Groningse kandidaten aan te bieden.

Onderliggende besluiten

Social Return maakt al geruime tijd deel uit van het inkoopbeleid van de gemeente Groningen. Op basis van onderstaande notities is dit beleid verder uitgewerkt.

- Verzoek om préadvies bij initiatiefvoorstel SP d.d. 19-03-09 met kenmerk GR 09.1856377
- Préadvies Sociale aspecten bij grotere aanbestedingen en inkoopcontracten d.d. 18-06-09 met kenmerk DI 09.1893733

We kiezen hierbij voor een pragmatische directe toepassing (korte termijn) en een structurele inbedding in het inkoopbeleid (langere termijn). Na een jaar zullen we evalueren. Monitoring en vastlegging is van belang.

Leerervaringen

Voor de implementatie zijn er verschillende voorwaarden benoemd die basis vormen voor deze uitwerking. Deze komen voort uit leerervaringen bij andere overheidsorganisaties die Social Return toepassen. Tevens zijn hieruit specifiek acties voortgekomen.

Voorwaarden

- Goed en pro actief faciliteren vanuit Social Return is noodzakelijk
- Sturen op goede match en pro actieve ondersteuning door MatchLoket.
- Sturen op goede match medewerker met inhoud en fysieke belasting van het werk.
- Projectleiding met integrale coördinatie
- Integrale kosten/baten berekenen
- Kapitalisering Social Return
- 41 tot 50% laat zich uitschrijven wegens het vinden van vast werk.

Ervaren knelpunten

- Verantwoordelijkheden zijn onduidelijk belegd / niemand voelt zich echt verantwoordelijk als gevolg van ontbreken coördinatie.
- Onvoldoende goede kandidaten beschikbaar voor de aangeboden plaatsen.
- Onvoldoende samenwerking met ondersteunende partijen.

Specifieke acties

Onderdeel	Acties
Bewustzijn tav Social Return bij Inkoopers en inschrijvers	Intern communiceren, werkconferenties en proactieve benadering door het MatchLoket. Extern communiceren en afstemmen met IPG (Inkoop Platform Groningen)
Identificeren relevante aanbestedingen	Inkoopjaarplan Contacten door inkoopers met MatchLoket bij initiatie nieuwe aanbestedingen
Contact met MatchLoket over mogelijke kansen	Inkoopers zijn zich bewust van de kansen en voelen zich ondersteund door het MatchLoket
Mogelijkheden MatchLoket	Evaluëren of er voldoende ondersteuning kan worden geboden door het MatchLoket. MatchLoket blijft betrokken en faciliteert aanbestedende partij en opdrachtnemer. MatchLoket ondersteund bij contractbeheer (mn. contractcompliance). Dit betekent nadrukkelijk ook monitoring. MatchLoket faciliteert bij afrekening
Vormgeven uitkomsten in procedure en of bestek	Standaard bestektekst als basis ter beschikking stellen door DIA CZ aan inkoopers

Kansen via inkooptrajecten.

Bij vooral laagdrempelig en laaggeschoold werk liggen grote kansen voor Social Return. Hierbij is het noodzakelijk dat er voldoende mogelijkheden zijn voor professionele begeleiding en opleidingen. Bij voorkeur worden langdurige contracten aangegaan. Aanbestedingsgroepen waarmee landelijk reeds ruime ervaring is opgebouwd zijn Bouw, Infrastructuur en Onderhoud, Groen, Zorg, Schoonmaak en Catering. Deze aanbestedingsgroepen zijn niet uitputtend en ook binnen andere aanbestedingsgroepen liggen kansen die gemeente Groningen graag wil benutten.

Inkoopkaders

De regeling betreft alleen de aanbesteding van gemeentelijke middelen. Immers, alleen over dat deel wordt met de gemeente een contract afgesloten en kunnen nadere bestekvoorwaarden worden afgedwongen.

Met het college is afgesproken dat het in minimale zin gaat om inkopen van diensten met een opdrachtwaarde hoger dan 1 miljoen euro en werken met een opdrachtwaarde boven de

Europese drempelwaarde. Na een jaar zal het beleid worden geëvalueerd. Bij deze evaluatie zal worden bekeken of deze ambitie dient te worden aangescherpt.

Uitvoering (Inkoop en MatchLoket)

Om de uitgangspunten van Social Return binnen de inkoopkaders te organiseren is het van groot belang dat er vroegtijdig contact is tussen de inkopers en het MatchLoket. Dit vanuit het bewustzijn dat waar reëel mogelijk Social Return zal worden toegepast. Uit dit eerste contact kunnen de mogelijkheden, beschikbaarheid, etc. worden geïdentificeerd. Mede de uitkomsten kan het bestek worden vormgegeven.

Uitvoeringsstappen

Direct bij het inkoopinitiatief (initiatiefase) van de aanbestedende partij wordt afstemming gezocht met het MatchLoket.

1. Afstemmen mogelijkheden opdracht en mogelijkheden aanbod MatchLoket
2. Wel / niet / deels toepassing van Social Return
3. Wel / niet / deels communicatie college (bij nee of lager percentage binnen minimale toepassingskaders)
4. Bestek en procedure toepassing Social Return en de opdracht vast stellen
5. Uitvoering opdracht en implementatie / uitvoering Social Return
6. Monitoring als onderdeel van contractmanagement
7. Afrekening / evaluatie / sancties na uitvoering van de opdracht

Ad. stap 1 en 2

- of een of meerdere van de mogelijkheden van Social Return kan worden toegepast 'wat kan er?';
- wat dat vervolgens betekent voor de aanbesteding zelf of voor het resultaat van de aanbesteding ('wat kost het?');
- wat de verwachte opbrengsten zijn ('wat levert het op?').
- of er mogelijkheden voor Social Return kunnen en moeten worden benut ('gaan we het doen?')

Ad. stap 4, 5, 6 en 7

De adviseurs van Productontwikkeling en Inkoop van de dienst SOZawe ondersteunen het MatchLoket bij de uitvoering van deze onderdelen.

Protocol

5% regeling toepassen. Zie uitwerking protocol Social Return. Let op dat er geen zaken worden opgenomen die logischerwijs niet waargemaakt kunnen worden door markt of aanbestedende partij.

Juridisch

Bij de toepassing van Social Return dient rekening te worden gehouden met de Europese aanbestedingsregelgeving en het huidige inkoopbeleid van de Gemeente Groningen. Het past binnen het huidige inkoopbeleid Gemeente Groningen. Op grond van de Europese aanbestedingsregelgeving dient bij het stellen van een sociale voorwaarde:

- altijd de algemene beginselen van non-discriminatie, transparantie en proportionaliteit in acht te worden genomen. Zo is bijvoorbeeld het opnemen van een verplichting om alleen lokale werklozen in te schakelen niet toegestaan;
- de voorwaarden worden uitgewerkt in het bestek en/of de aankondiging;
- een selectie-/geschiktheidseis en een gunningcriterium verband te houden met het voorwerp van de opdracht wat bij Social return niet snel het geval zal zijn;
- indien bijzondere uitvoeringsvoorwaarden (artikel 26 Bao) worden gesteld mogen deze niet van invloed zijn op de beoordeling van de geschiktheid van leveranciers of op de gunningcriteria.

Gelet op voormelde beperkingen zullen de mogelijkheden naar hun aard en toepassing binnen de context van een specifieke inkoop beoordeeld dienen te worden. Bij Social return ligt het stellen van bijzondere uitvoeringsvoorwaarden op basis van artikel 26 Bao het meest voor de hand.

Rolverdeling

Bij de toepassing van Social Return zijn verschillende partijen betrokken. De rolverdeling tussen deze partijen staat in onderstaande tabel weergegeven.

Gemeente	Aanbestedende partij Mogelijkheden voor werk identificeren en realiseren.
DIA - Commerciële zaken	Standaard bestekellemen / clausules ter beschikking stellen.
MatchLoket (Sozawe + DSW)	Optimale aanbod registratie in te zetten medewerkers Proactieve benadering inkoopfunctie Scholing, begeleiding, detachering van medewerkers Coördinatie plaatsingstraject inclusief afgesproken stappen binnen inkooptraject Contacten opstellen en monitoren met organisaties Bijhouden en rapporteren over toepassing Social Return
Werkgever	Open staan en inspanningen doen om doelgroep aan (structureel) werk te helpen

Vanuit de dienst SOZawe zal het MatchLoket worden ondersteund door de adviseurs POI. Hoe de ondersteuning er in de praktijk precies gaat uitzien zal verschillen per opdracht. Deze ondersteuning zal in de praktijk van de pilot vorm en inhoud moeten krijgen.

Sanctie

Wanneer niet aan de voorwaarde voor de toepassing van de 5% regeling wordt voldaan, wordt het betreffende deel of percentage inhouden op de aanneemsom. Verdere gevolgen zijn situationeel te bepalen zoals uitsluiting voor verdere aanbestedingen voor een bepaalde periode en de eventuele gevolgen voor subsidieverlening.

Uitvoeringsregels Social Return gemeente Groningen

Definities

1. Onder een werkloos-werkzoekende wordt verstaan iemand die minimaal 6 maanden werkzoekend is en die staat ingeschreven bij het UWV Werkbedrijf als werkzoekende. De werkloos-werkzoekende heeft een WWB-, een WIJ uitkering, een UWV-, een Anw-uitkering of geen uitkering.
2. Onder een jongere wordt verstaan iemand met een WIJ-uitkering in de leeftijdsgroep van 18 jaar tot 27 jaar.
3. Met een leerwerkstage doet een jongere met behoud van de uitkering werkervaring op en leert vaardigheden in een bepaald vakgebied. Dit instrument kent een maximumtermijn van negen maanden.
4. Onder een W.S.W. gerechtigde wordt verstaan iemand die is geïndexeerd i.h.k.v. de Wet Sociale Werkvoorziening.
5. Onder loonkosten worden verstaan de brutoloonkosten, plus de directe werkgeverslasten.

Hoofdpunten voorwaarde Social Return

1. De voorwaarde Social Return wordt toegepast in gemeentelijke opdrachten. In de basis wordt gekeken naar de sectoren bouw, infrastructurele werken en onderhoud, groenvoorziening, schoonmaak, catering en zorg. Overige sectoren waar Social Return toepasbaar is.
2. De opdrachtnemer is verplicht 5% van de aanneemsom excl. BTW te besteden aan:
 - a. Het inzetten van werkloos-werkzoekenden en/of
 - b. Het bieden van leerwerkstages aan jongeren en/of
 - c. Het inzetten van W.S.W. gerechtigden.
 - d. Een rekenvoorbeeld: Stel dat de aanneemsom € 1.000.000,- is en de loonkosten € 900.000,- en de andere kosten € 100.000,-. In dit geval moet er vijf procent van de aanneemsom, dus € 50.000,-, besteed worden aan Social Return.
 - e. Wanneer de opdracht zeer arbeidsextensief is, namelijk wanneer de loonsom minder dan 30% van de aanneemsom uitmaakt, wordt minimaal 7% van de loonsom opgenomen in het bestek als voorwaarde. Een rekenvoorbeeld: Stel dat de aanneemsom € 1.000.000,- is en de loonkosten € 200.000,- en de andere kosten € 800.000,-. In dit geval moet er zeven procent van de loonsom, dus € 14.000,-, besteed worden aan Social Return.
3. De opdrachtnemer kan in zijn voorstel een gecombineerd voorstel van betaald werk en leerwerkstage doen.
4. Wanneer de voorwaarde Social Return van toepassing is verklaard op de aanbesteding en het aanbod is onder de grens van Social Return, blijft de voorwaarde Social Return van toepassing.

In principe Social Return realiseren binnen de opdracht

1. De werkloos-werkzoekende en/of jongere dient bij de uitvoering van deze opdracht te worden ingezet.

Vaststellen loonsom

1. Voor het bepalen van het percentage van de aanneemsom (of indien van toepassing van de loonsom) dat door de inzet van werkloos-werkzoekenden en/of jongeren wordt gerealiseerd gelden de volgende uitgangspunten:
2. De inschaling van de werkloos-werkzoekende, W.S.W. gerechtigden geschiedt conform de geldende CAO, bij het bedrijf zelf of – indien de werknemer elders wordt geplaatst – bij de andere werkgever.
3. Voor leerwerkstages dient de opdrachtnemer voor het kwantificeren van zijn voorstel het loon te nemen, dat een jongere zou ontvangen volgens de voor het bedrijf geldende CAO als hij/zij wel in loondienst zou zijn. Opdrachtnemer kan hiervoor de inschaling van een 22-jarige nemen.

4. Bij de feitelijke afrekening is de leeftijd van de daadwerkelijk geplaatste jongere bij de start van de leerwerkstage doorslaggevend.

Aantrekken van kandidaten

1. De werkgever is verantwoordelijk voor de werving van werkloos-werkzoekenden, W.S.W. gerechtigden en/of jongeren voor een leerwerkstage. Eén van de mogelijkheden die de gemeente Groningen de werkgever biedt in het aantrekken van kandidaten is het MatchLoket. Het MatchLoket van de gemeente Groningen spant zich in de aanlevering van kandidaten te bevorderen. Het MatchLoket is gedurende de overeenkomst tevens de procesbegeleider.

Werving en selectie door het MatchLoket

1. Het MatchLoket ondersteunt de werkgever bij het realiseren van Social Return. Hoe duidelijker de opdrachtnemer in zijn aanbod aangeeft welke mogelijkheden de werkgever ziet voor Social Return, des te sneller en beter kan het MatchLoket de werkgever van dienst zijn
2. Het MatchLoket krijgt op het moment van gunning via mail een bericht van deze gunning en neemt vervolgens contact op met de werkgever. Samen met de werkgever maakt het MatchLoket de Social Return vacatures concreet. Hierbij worden de functie, het niveau, de functie-eisen, de periode en het aantal uren in beeld gebracht. Tevens wordt met de werkgever besproken of het hier om een reguliere vacature gaat met uitzicht op een dienstverband bij de werkgever of dat het om een leerwerkstage gaat. De werkgever en het MatchLoket stemmen met elkaar de reactietermijn af, waarop het MatchLoket terugkoppeling geeft over de kans van slag voor het invullen van de vacature.
3. Het MatchLoket schakelt voor de werving van kandidaten in overleg met de werkgever ook haar netwerk(projecten)organisaties in. Op deze manier is snel duidelijk of het MatchLoket of de andere partijen kandidaten kunnen leveren. Mocht dat niet lukken, dan volgt een overleg met de werkgever om te kijken of de vacatures op een andere manier ingevuld kunnen worden en begint het wervingsproces opnieuw.
4. Andere wervingskanalen die de werkgever aan kan boren zijn het UWV werkbedrijf. Het MatchLoket zal deze kanalen met de werkgever bespreken, maar de werkgever is zelf verantwoordelijk voor het leggen van contacten met deze partijen.

Noodzakelijke scholing, proefplaatsing en loonkostensubsidie

1. Voor bijstandsgerechtigden kan het MatchLoket noodzakelijk scholing vergoeden, tot een maximum van € 2.500. Hiervoor dienen wel facturen door de werkgever overlegd worden. De scholing vindt zo veel mogelijk plaats na plaatsing bij het bedrijf, dus dual. Indien dat niet mogelijk is, worden de deelnemers geschoold voordat zij bij het bedrijf aan de slag gaan. Deze periode mag maximaal 3 maanden bedragen.
2. Een bijstandsgerechtigde kan een bepaalde periode werken met behoud van uitkering. De werkgever betaalt dan geen loon, maar steekt extra tijd en energie in de begeleiding van de kandidaat. Dat is niet vrijblijvend. Na deze vooraf afgesproken periode neemt de werkgever de kandidaat in dienst als hij goed functioneert.
3. Wanneer de kandidaat en de duur van het dienstverband voldoen aan de gemeentelijke criteria voor loonkostensubsidie, kan de opdrachtnemer hier gebruik van maken. Dit gaat in overleg met het MatchLoket.

Boeteclausule

1. Er is een boeteclausule van toepassing. Indien de opdrachtnemer zijn verplichtingen aangaande het in dienst nemen van werkloos-werkzoekenden en/of het bieden van een leerwerkplek niet (volledig) nakomt, vindt een inhouding plaats naar rato van de niet gerealiseerde loonkosten. Een voorbeeld om dit toe te lichten: Opdrachtnemer heeft een opdracht gegund gekregen van € 300.000. De voorwaarde Social Return betrof 5% van de aanneemsom, dus € 15.000. Bij de afrekening van de opdracht blijkt dat opdrachtnemer slechts € 10.000 loonkosten heeft besteed ten behoeve van Social

Return. De opdrachtnemer ontvangt dan niet de € 5.000 niet gerealiseerde Social Return, ook niet wanneer de opdrachtnemer dit deel van het werkbijvoorbeeld door eigen personeel heeft laten uitvoeren.

2. Deze inhouding vindt niet plaats indien de opdrachtnemer aannemelijk kan maken, dat hem geen verwijt treft voor het niet (volledig) realiseren van Social Return. Een reden kan zijn dat het – ondanks aantoonbare pogingen van opdrachtnemer – niet is gelukt om acceptabele kandidaten voor de opdracht te selecteren. Dit is ter beoordeling aan het MatchLoket.
3. Wanneer de opdrachtnemer Social Return niet (volledig) heeft gerealiseerd, zal het MatchLoket schriftelijk en beargumenteerd aan opdrachtnemer en de contracterende dienst mededelen of dit wel of niet verwijtbaar is.

Verantwoording

1. De opdrachtnemer dient een kopie van de arbeids- of leerwerkstageovereenkomst te overleggen met daarin informatie van de looptijd en het aantal te werken uren, alsmede een overzicht van de aan de werkloos-werkzoekenden betaalde loonkosten of – in het geval van leerwerkstage – het brutoloon dat de jongere zou hebben gekregen wanneer er sprake zou zijn geweest van een dienstverband.
2. Wanneer de opdrachtnemer gebruik maakt van de loonkostensubsidie of uitstroompremie moet hij de hierbij horende verantwoordingsinformatie leveren. Het MatchLoket informeert de opdrachtnemer hierover.