



# Maatschappelijk Verantwoord Opdrachtgeven en Inkopen

Actieplan 2023 – 2025

Versie: 1.0





## **Aanleiding**

Nederland staat voor een aantal grote maatschappelijke uitdagingen. Zo willen we de participatie van alle Nederlanders bevorderen, eerlijke kansen bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, een diverse en inclusieve samenleving stimuleren en klimaatverandering en milieuverontreiniging tegengaan. Maatschappelijk verantwoord opdrachtgeven en inkopen (MVOI) is een krachtig instrument om bij te dragen aan de oplossingen die wij nodig hebben.

In dit document zijn zes deelactieplannen opgenomen die zijn toegesneden op de uitgaven en karakteristieken van de werkvelden en directies van SZW. MVOI is niet nieuw voor SZW; social return passen we bijvoorbeeld al vaak en ambitieus toe. Met dit MVOI-actieplan bevestigen we onze toewijding aan MVOI.

Maatschappelijk verantwoord opdrachtgeven en inkopen sluit aan bij de sustainable development goals en de beleidsdoelstellingen van SZW rondom eerlijk, gezond en veilig werk. Het biedt ons de mogelijkheid om de weg naar deze doelstellingen te versnellen. Met de ondertekening van het Manifest MVOI heeft de minister van SZW zich verbonden aan het stimuleren van maatschappelijk verantwoord opdrachtgeverschap en inkopen. Ook vanuit andere akkoorden en afspraken, zoals de banenafpraak, het Rijksbrede beleid Inkopen met impact, de code Verantwoordelijk marktgedrag, de uitvoeringsagenda internationale sociale voorwaarden en het klimaatakkoord levert SZW haar bijdrage.

Het succes van dit actieplan hangt af van de betrokkenheid van alle belanghebbenden binnen onze organisatie en bij onze partners en leveranciers. Het is een gezamenlijke inspanning om een zo groot mogelijke impact te realiseren.



## Inhoudsopgave

Dit is een interactief document. Navigeer door het document door te klikken op de icoontjes en linkjes die op elke pagina terug te vinden zijn

◆	<b>Aanleiding</b>	<b>2</b>
◆	<b>MVOI-deelactieplannen</b>	<b>-</b>
◆	<a href="#">1. Directeur-generaal Sociale Zekerheid en Integratie</a>	4
◆	<a href="#">2. Directeur-generaal Werk</a>	5
◆	<a href="#">3. Rijks schoonmaak-organisatie RSO</a>	6
◆	<a href="#">4. IG Nederlandse Arbeidsinspectie</a>	7
◆	<a href="#">5. Directie Dienstverlening, Samenwerkingsverbanden en Uitvoering</a>	8
◆	<a href="#">6. Directies pSG (BO, CIV, OBP) en SG (FEZ, WBJA, Communicatie)</a>	9
◆	<b>Bijlagen</b>	<b>-</b>
◆	<a href="#">1 - Uitleg ambitieniveaus</a>	10
◆	<a href="#">2 - Overzicht MVOI-instrumenten</a>	11
◆	<a href="#">3 - Monitoring en rapportage</a>	12
	<b>MVOI-thema's en aanvullende informatie</b>	<b>-</b>
◆	<a href="#">4 - Social Return</a>	13 - 14
◆	<a href="#">5 - Diversiteit en Inclusie</a>	15 - 16
◆	<a href="#">6 - Ketenverantwoordelijkheid (ISV)</a>	17 - 18
◆	<a href="#">7 - Overige MVOI thema's (groene thema's)</a>	19

# DG Sociale Zekerheid en Integratie (SZI)

Directies WR, S&I, P&DV en S&V



# Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

## Introductie

SZW wil doelbewust haar inkoopkracht inzetten om bij te dragen aan oplossingen voor dringende maatschappelijke uitdagingen: dit heet Maatschappelijk Verantwoord Opdrachtgeven en Inkopen (MVOI). Daarom heeft de minister van SZW het **Manifest MVOI** ondertekend. Met manifest richt zich op 6 verschillende MVOI-thema's, waarvan de twee belangrijkste voor DG SZI zijn:

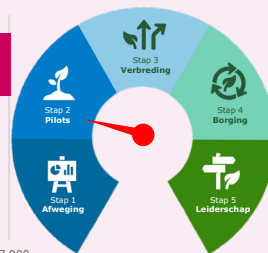
- **Social Return**: het bieden van eerlijke kansen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt;
  - **Diversiteit & Inclusie**: het stimuleren van een samenleving waarin iedereen wordt behandeld/beoordeeld op wat ze kunnen en niet op wie ze zijn;
- Voor meer informatie over deze en de overige MVOI-thema's, zie de bijlagen.

## Uitgaven 2022



## Nulmeting

5 ambitieniveaus Manifest MVOI



## Visie en uitgangspunten

- Opdrachtnemers van DG SZI hebben vaak minder dan 10 personeelsleden. Voor hen mogen de MVOI-eisen niet belemmerend hoog zijn.
- DG SZI heeft veel inkooptrajecten met een lage opdracht-waarde (onder de EU-drempels). De inzet op MVOI – voor SWZ, inschrijver(s) én opdrachtnemer – moet proportioneel zijn.
- Aanbestedingen boven de Europese aanbestedingsdrempel komen niet vaak voor, maar zijn wel kansrijk. DG SZI neemt minimaal 1 en waar mogelijk beide thema's op.
- Aandacht voor D&I komt in een aanbesteding vaak bovenop aandacht voor social return; DG SZI kijkt daarom zorgvuldig wat proportioneel is voor ondernemers.
- Opdrachtnemers informeren waar mogelijk de eindgebruiker(s) over hun MVOI-bijdrage.

## Ambitie 2024 (toelichting ambitieniveaus in bijlage 1)

**Social Return**

**Doelstelling:** (i) in alle passende inkooptrajecten met een opdrachtwaarde  $\geq$  €50.000 (excl. btw) toepassen van eis dat opdrachtnemer een plan van aanpak maakt voor 5% social return (o.a. mensen uit banenafpraak)

**Doelstelling:** (ii) bij zo veel mogelijk meervoudig onderhandse passende inkooptrajecten wordt ten minste één impactondernemer uitgenodigd, tenzij dit zich niet leent voor het type inkoop. Impactondernemers zijn ondernemers die met hun werk een positieve maatschappelijke of ecologische bijdrage leveren.

**Nulmeting:** niveau 3 – social return wordt bij een groot aantal inkooptrajecten toegepast

**Diversiteit & Inclusie**

**Doelstelling:** (iii) pilot per directie (4) met een aanbesteding voor inhuuropdrachten om de opdrachtnemer (indien  $\geq$  20 werknemers) te stimuleren de Charter Diversiteit na gunning te tekenen

**Nulmeting:** niveau 1 – er is ambitie op D&I, maar de toepassing is nog zeer beperkt

## Per Inkooptraject

### Vorbereiding

#### Stap 1:

- Opdrachtgever selecteert één of meer thema's (waaronder indien passend social return)
- Opdrachtgever bespreekt thema's met RIS-inkoopadviseur

### Aanbestedingsfase

#### Stap 2:

- Opnemen in aanbesteding, in overleg met de RIS, bijvoorbeeld als eis of gunningscriterium
- Indien relevant, gebruik MVOI-instrument, bijv.:
  - **Charter Diversiteit** (iii)

#### Stap 3:

- Opnemen MVOI in de overeenkomst, inclusief de consequentie van niet nakomen

### Uitvoeringsfase

#### Stap 5:

- Monitoren realisatie (per inkooptraject)  
**Voorbeelden:** controleren of social return plan wordt uitgevoerd (i), Charter Diversiteit rapportages controleren (iv)

#### Stap 4:

- Samen realiseren MVOI in uitvoering  
**Voorbeelden:** social return plan van aanpak beoordelen en opstarten m.b.v. RIS (i), aansluiten bij Charter Diversiteit (iv)

Voor social return: na 3 maanden overdracht RIS naar contractmanager

## Jaarlijks

### Kansrijke inkooptrajecten 2024:

- Monitor armoede & schulden
- Onderzoeksprogramma Energiearmoede
- Verbeteren culturele diversiteit MKB
- Arbeidsparticipatie matching tool skilled based werven

### KPI's (per jaar):

- 100% toepassing social return (5%) in alle passende inkooptrajecten met opdrachtwaarde  $\geq$  €50.000 (excl. btw)
- % van de meervoudig onderhandse inkooptrajecten waarbij ten minste één impactondernemer wordt uitgenodigd
- 4 pilots om bij een inhuuropdracht de opdrachtnemer ( $\geq$  20 werknemers) te stimuleren het Charter Diversiteit (of gelijkwaardig alternatief) te ondertekenen

### Evaluatie (per jaar):

- Eénmaal per jaar voor DG SZI:
- Monitoren – **MVI-zelfevaluatiETOOL** (procesmonitoring) en KPI's (proces- en effectmonitoring)
  - Rapporteren (aan MT DG SZI)
  - Actueel houden actieplan
- Eénmaal per jaar voor SZW:
- Rapportage delen met PIANOo (wordt openbaar)

# DG Werk

Directies ASEA, AV, G&VW, IZ, KO, BMO en UAW



# Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

## Introductie

SZW wil doelbewust haar inkoopkracht inzetten om bij te dragen aan oplossingen voor dringende maatschappelijke uitdagingen: dit heet Maatschappelijk Verantwoord Opdrachtgeven en Inkopen (MVOI). Daarom heeft de minister van SZW het **Manifest MVOI** ondertekend. Met manifest richt zich op 6 verschillende MVOI-thema's, waarvan de drie belangrijkste voor DG werk zijn:

- **Social Return**: het bieden van eerlijke kansen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt;
- **Diversiteit & Inclusie**: het stimuleren van een samenleving waarin iedereen wordt behandeld/beoordeeld op wat ze kunnen en niet op wie ze zijn;
- **Ketenverantwoordelijkheid**: het voorkomen/aanpakken van misstanden op het gebied van arbeidsomstandigheden, mensenrechten en milieu.

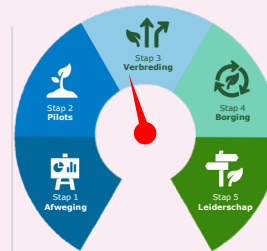
Voor meer informatie over deze en de overige MVOI-thema's, zie de bijlagen.

## Uitgaven 2022



## Nulmeting

5 ambitieniveaus Manifest MVOI



## Visie en uitgangspunten

- Opdrachtnemers van DG Werk hebben vaak minder dan 10 personeelsleden. Voor hen mogen de MVOI-eisen niet belemmerend hoog zijn.
- DG Werk heeft veel inkooptrajecten met een lage opdracht-waarde. De inzet op MVOI – voor SWZ, inschrijver(s) én opdrachtnemer – moet proportioneel en dus arbeidsextensief zijn.
- DG Werk maakt gebruik van rijksbrede mantels. In nadere opdrachten en minicompenties volgt DG Werk de MVOI-aanpak van de mantel.
- Europese aanbestedingen komen niet vaak voor, maar zijn wel kansrijk. DG Werk neemt minimaal één en waar mogelijk alle drie de thema's op.
- In 2024 overweegt DG Werk om aandacht voor het bepalen van de juiste arbeidsvorm (o.a. het tegengaan van schijnzelfstandigheid conform de wet DBA) en daarbij passende arbeidsvoorwaarden toe te voegen.

## Ambitie 2024 (toelichting ambitieniveaus in bijlage 1)

### Social Return



Sustainable Development Goals

**Doelstelling:** (i) in alle passende inkooptrajecten met een opdrachtwaarde  $\geq$  €50.000 (excl. btw) toepassen van eis dat opdrachtnemer een plan van aanpak maakt voor ten minste 3 % social return (percentage 2024)

**Nulmeting:** niveau 4 - toepassing is reeds verankerd in beleid en systemen



Niveau 5

### Diversiteit & Inclusie



Sustainable Development Goals

**Doelstelling:** (ii) opdrachtnemers  $\geq$  20 werknemers tekenen de Charter Diversiteit, of een gelijkwaardig alternatief, binnen 3 maanden na gunning

**Nulmeting:** niveau 2 - in een beperkt aantal trajecten wordt een D&I-eis toegepast



Niveau 3

### Ketenverantwoordelijkheid



Sustainable Development Goals

**Doelstellingen:** in ISV (Internationale Sociale Voorwaarden) risico-categorieën (zie bijlage 6):

(iii) ISV-clausule opnemen + (iv) gebruik MVI-criteriatool én MVO risicochecker bij alle EU aanbestedingen

**Nulmeting:** niveau 1 - er is soms ambitie op dit thema, maar de toepassing is nog zeer beperkt



Niveau 2

## Per Inkooptraject

### Vorbereiding

#### Stap 1:

- ❑ Opdrachtgever selecteert één of meer thema's (waaronder indien passend social return)
- ❑ Opdrachtgever bespreekt thema's met RIS-inkoopadviseur

### Aanbestedingsfase

#### Stap 2:

- ❑ Opnemen in aanbesteding, in overleg met de RIS, bijvoorbeeld als eis of gunningscriterium
- ❑ Indien relevant, gebruik MVOI- instrument, bijv.:
  - [Charter Diversiteit](#) (ii)
  - [MVI-criteriatool](#) (iv)
  - [MVO risico-checker](#) (iv)

#### Stap 3:

- ❑ Opnemen MVOI in de overeenkomst, inclusief de consequentie van niet nakomen

### Uitvoeringsfase

#### Stap 5:

- ❑ Monitoren realisatie (per inkooptraject)  
*Voorbeelden:* controleren of social return plan wordt uitgevoerd (i), Charter Diversiteit rapportages controleren (iv)

#### Stap 4:

- ❑ Samen realiseren MVOI in uitvoering  
*Voorbeelden:* social return plan van aanpak beoordelen en opstarten m.b.v. RIS (i), aansluiten bij Charter Diversiteit (iv)

Voor social return: na 3 maanden overdracht RIS naar contractmanager

## Jaarlijks

### Kansrijke inkooptrajecten 2024:

- *Nog onvoldoende zicht op*

### KPI's (per jaar):

- 100% toepassing social return in alle passende inkooptrajecten met een opdrachtwaarde  $\geq$  €50.000 (excl. btw)
- 100% opdrachtnemers met  $\geq$  20 werknemers ondertekent Charter Diversiteit (of gelijkwaardig alternatief) binnen 3 maanden
- 100% opgenomen ISV-clausule in inkooptrajecten in ISV risicocategorieën
- 100% gebruik MVI-criteriatool én MVO risicochecker bij Europese aanbestedingen in ISV risicocategorieën

### Evaluatie (per jaar):

- Eénmaal per jaar voor DG Werk:
  - Monitoren – [MVI-zelfevaluatiETOOL](#) (procesmonitoring) en KPI's (proces- en effectmonitoring)
  - Rapporteren (aan MT DG Werk)
  - Actueel houden actieplan (in 2024 juiste arbeidsvorm overwegen)
- Eénmaal per jaar voor SZW:
  - Rapportage delen met PIANOo (wordt openbaar)



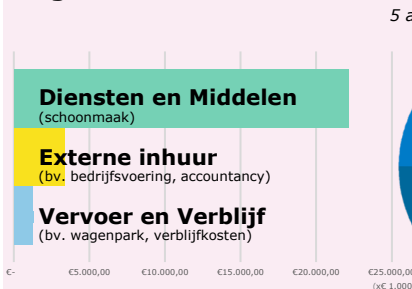


## Introductie

SZW wil doelbewust haar inkoopkracht inzetten om bij te dragen aan oplossingen voor dringende maatschappelijke uitdagingen: dit heet Maatschappelijk Verantwoord Opdrachtgeven en Inkopen (MVOI). Daarom heeft de minister van SZW het **Manifest MVOI** ondertekend. Naast MVOI past de RSO sociaal werkgeverschap toe binnen de schoonmaakdienstverlening door te focussen op arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden, baanzekerheid en ontwikkelkansen. De Belangrijkste MVOI-thema's voor de RSO (meer informatie in de bijlagen):

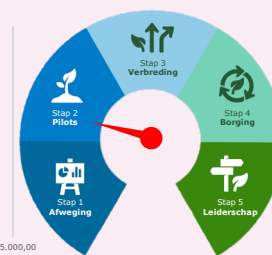
- **Social Return**: het bieden van eerlijke kansen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt;
- **Diversiteit & Inclusie**: het stimuleren van een samenleving waarin iedereen wordt behandeld/beoordeeld op wat ze kunnen en niet op wie ze zijn;
- **Klimaat**: het tegengaan van klimaatverandering met focus op CO<sub>2</sub> reductie;

## Uitgaven 2022



## Nulmeting

5 ambitieniveaus Manifest MVOI



## Visie en uitgangspunten

- De RSO is de behoeftesteller voor de categorie Schoonmaak Rijk. Ca. 80% van de inkoop wordt in samenwerking met de categorie Schoonmaak Rijk doorlopen. Ook koopt de RSO in via onder meer de categorieën bedrijfskleding, vervoer en inhuur. De RSO kan de meeste impact maken door mee te werken met de categorieën (generieke inkoop).
- Voor Schoonmaak worden MVOI-prestaties en KPI's opgesteld in samenwerking met de categorie.
- MVOI wordt, daar waar mogelijk, ook toegepast bij inkooptrajecten die niet via RIS verlopen. Hierbij kijkt de RSO naar mogelijkheden op alle 6 thema's.
- De RSO wil vanuit haar expertise meedenken en betrokken zijn in de totale keten van vastgoedonderhoud.

## Ambitie 2024 (toelichting ambitieniveaus in bijlage 1)

**Doelstelling:** (i) bij alle inkooptrajecten wordt de gunning niet alleen op prijs en kwaliteit gebaseerd, maar ook voor minimaal 50% op maatschappelijke impact.

**Klimaat (CO<sub>2</sub> reductie)**

**Doelstelling:** (ii) in alle passende inkooptrajecten overweegt de RSO het thema klimaat, met focus op het reduceren van vervoersbewegingen en het beperken van CO<sub>2</sub>-uitstoot bij de productie van middelen

**Nulmeting:** *niveau 1* – toepassing is nog zeer beperkt

**Ambitie**

Niveau 2

**Social Return**

**Doelstellingen:** in alle passende inkooptrajecten met een opdrachtwaarde ≥ €50.000 (excl. btw) toepassen van eis dat opdrachtnemer een plan van aanpak maakt voor (iii) ten minste 5% social return voor diensten en (iv) ten minste 2% social return voor leveringen

**Nulmeting:** *niveau 3* – De RSO zet social return vaak in

**Ambitie**

Niveau 4

**Diversiteit & Inclusie**

**Doelstelling:** (v) de RSO gaat onderzoeken hoe bij inhuuropdrachten diversiteit en inclusie toe te passen is

**Nulmeting:** *niveau 1* – er is ambitie op D&I, maar de toepassing is nog zeer beperkt

**Ambitie**

Niveau 2

## Per Inkooptraject

### Vorbereiding



#### Stap 1:

- ❑ De RSO als behoeftesteller selecteert samen met de categorie één of meer thema's (waaronder social return)
- ❑ Bespreken MVOI-thema('s) met RIS-inkoopadviseur

### Aanbestedingsfase



#### Stap 2:

- ❑ Opnemen in aanbesteding, in overleg met de RIS, bijvoorbeeld als eis of gunningscriterium
- ❑ Indien relevant, gebruik MVOI- instrument, bijv.:
  - [MVI-criteriatool](#) (i)
  - [MVO risico-checker](#) (i)

#### Stap 3:

- ❑ Opnemen MVOI in de overeenkomst, inclusief de consequentie van niet nakomen

### Uitvoeringsfase



#### Stap 5:

- ❑ Monitoren realisatie (per inkooptraject) i.s.m. RIS (afspraken kunnen per traject verschillen). Voorbeelden: controleren of social return plan wordt uitgevoerd (ii)



#### Stap 4:

- ❑ Samen realiseren MVOI in uitvoering *Voorbeelden:* social return plan van aanpak van opdrachtnemer beoordelen, goedkeuren en opstarten m.b.v. RIS (ii)

## Jaarlijks

### Kansrijke inkooptrajecten 2024:

- Sanitaire Supplies

### KPI's (per jaar):

- 100% inkooptrajecten voor 50% gegund op maatschappelijke impact
- % passende inkooptrajecten waarbij het thema klimaat is toegepast
- 100% toepassing social return (5%) in alle passende opdrachten voor diensten met een opdrachtwaarde ≥ €50.000 (excl. btw)
- 100% toepassing social return (2%) in alle passende opdrachten voor leveringen

### Evaluatie (per jaar):

- Eénmaal per jaar voor de RSO:
  - Monitoren – [MVI-zelfevaluatiETOOL](#) (procesmonitoring) en KPI's (proces- en effectmonitoring)
  - Rapporteren (aan MT RSO)
  - Actueel houden actieplan
- Eénmaal per jaar voor SZW:
  - Rapportage delen met PIANOo (wordt openbaar)

# IG Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA)

Directies APS, IV, M&V, Opsporing en Toezicht



# Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

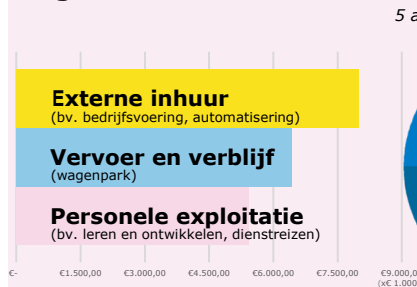
## Introductie

SZW wil doelbewust haar inkoopkracht inzetten om bij te dragen aan oplossingen voor dringende maatschappelijke uitdagingen: dit heet Maatschappelijk Verantwoord Opdrachtgeven en Inkopen (MVOI). Daarom heeft de minister van SZW het **Manifest MVOI** ondertekend. Met manifest richt zich op 6 verschillende MVOI-thema's, waarvan de belangrijkste voor IG NLA is:

- **Social Return**: het bieden van eerlijke kansen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt;

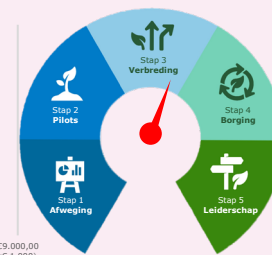
De specifieke inkoop van IG NLA bestaat vooral uit opleidingen en facilitair; hier ligt de grootste kans voor MVOI. Afhankelijk van de aard en omvang van een opdracht beoordeelt IG NLA of en hoe een MVOI-thema toepasbaar is (naast social return). Voor meer informatie over alle MVOI- thema's, zie de bijlagen.

## Uitgaven 2022



## Nulmeting

5 ambitieniveaus Manifest MVOI



## Visie en uitgangspunten

- IG NLA koopt veel verschillende producten en diensten op verschillende markten. Daarom is vaak maatwerk nodig voor MVOI-thema's en instrumenten.
- IG NLA betreft zowel de RIS als de behoeftesteller om gezamenlijk maatwerk-keuzes te maken.
- IG NLA heeft veel inkooptrajecten met een lage opdrachtwaarde (onder de EU-drempels). De inzet op MVOI – voor SWZ, inschrijver(s) én opdrachtnemer – moet proportioneel zijn.
- IG NLA maakt gebruik van rijksbrede mantels, waarbij de categorie verantwoordelijk is om de invulling van MVOI te bewaken. Daarom focust IG NLA op specifieke inkoop.
- Afhankelijk van de aard en omvang van een opdracht beoordeelt IG NLA of en hoe een extra MVOI-thema toepasbaar is (naast social return).

## Ambitie 2024 (toelichting ambitieniveaus in bijlage 1)

### Social Return



**Doelstelling:** (i) toepassen van 5% social return in alle passende inkooptrajecten met een opdrachtwaarde van minstens €50.000 (excl. btw).

**Nulmeting:** niveau 3 – social return wordt in passende inkooptrajecten altijd toegepast en monitoring en bewustwording is in ontwikkeling



Niveau 4

### Algemeen

**Doelstelling:** (ii) bij alle meervoudige onderhandse inkooptrajecten in de categorieën Opleidingen en Facilitair evalueert IG NLA (samen met de RIS en de behoeftesteller) de toepassing van alle 6 MVOI-thema's, waarbij in elk geval social return wordt toegepast.



Niveau 3

## Per Inkooptraject

### Vorbereiding



#### Stap 1:

- Opdrachtgever selecteert één of meer thema's (waaronder indien passend social return)
- Opdrachtgever bespreekt thema's met RIS-inkoopadviseur

### Aanbestedingsfase



#### Stap 2:

- Opnemen in aanbesteding, in overleg met de RIS, bijvoorbeeld als eis of gunningscriterium
- Indien relevant, gebruik MVOI- instrument, bijv.:
  - **MVI-criteriatool** (ii)

#### Stap 3:

- Opnemen MVOI in de overeenkomst, inclusief de consequentie van niet nakomen

### Uitvoeringsfase



#### Stap 5:

- Monitoren realisatie (per inkooptraject)  
*Voorbeelden:* controleren of social return plan wordt uitgevoerd (i)

Voor social return: na 3 maanden overdracht RIS naar contractmanager



#### Stap 4:

- Samen realiseren MVOI in uitvoering  
*Voorbeelden:* social return plan van aanpak van opdrachtnemer beoordelen, goedkeuren en opstarten m.b.v. RIS (i)

## Jaarlijks

### Kansrijke inkooptrajecten 2024:

- Opslag en transport telewerk meubilair
- Opleidingen
- Eindejaarsfeest

### KPI's (per jaar):

- 100% toepassing social return (5%) in alle passende inkooptrajecten met een opdrachtwaarde  $\geq$  €50.000 (excl. btw)
- % toepassing van minstens één extra MVOI-thema (naast social return) in de categorieën Opleidingen en Facilitair

### Evaluatie (per jaar):

- Eénmaal per jaar voor IG NLA:
  - Monitoren – **MVI-zelfevaluatiETOOL** (procesmonitoring) en KPI's (proces- en effectmonitoring)
  - Rapporteren (aan MT IG NLA)
  - Actueel houden actieplan
  - Eénmaal per jaar voor SZW:
  - Rapportage delen met PIANOo (wordt openbaar)



## Introductie

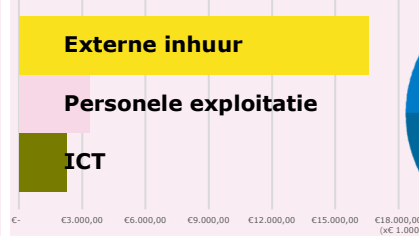
SZW wil doelbewust haar inkoopkracht inzetten om bij te dragen aan oplossingen voor dringende maatschappelijke uitdagingen: dit heet Maatschappelijk Verantwoord Opdrachtgeven en Inkopen (MVOI). Daarom heeft de minister van SZW het [Manifest MVOI](#) ondertekend. Met manifest richt zich op 6 verschillende MVOI-thema's, waarvan de belangrijkste voor DG DSU is:

- **Social Return**: het bieden van eerlijke kansen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt;

DSU maakt kan de meeste impact maken met social return en kiest daarom voor één MVOI-thema met hoog ambitieniveau. Incidenteel kunnen andere thema's overwogen worden bij kansrijke inkooptrajecten. Voor meer informatie over alle MVOI-thema's, zie de bijlagen.

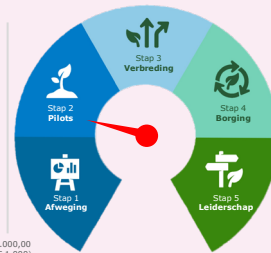
## Uitgaven 2022

(spend pSG, niet specifiek DSU)



## Nulmeting

5 ambitieniveaus Manifest MVOI



## Visie en uitgangspunten

- Een zeer groot deel van de inkoop van DSU is externe inhuur. De grootste impact kan hier gemaakt worden met social return.
- DSU kan social return op drie verschillende manieren vormgeven, oplopend qua ambitie:
  - 1) opdrachtnemer vult naar eigen inzicht 5% social return in (mag ook een training of een fondsbijdrage zijn);
  - 2) opdrachtnemer vult 5% social return in door een SR-kandidaat in zijn organisatie in te zetten (maar niet per se in de uitvoering van de opdracht bij SZW);
  - 3) opdrachtnemer vult 5% social return in door een SR-kandidaat in te zetten die voor en fysiek bij SZW werkt.
- Voor de 3<sup>e</sup> optie moet de behoeftesteller van DSU differentiatie in gevraagde rollen toepassen, zodat (enkele) rollen passend zijn voor SR-kandidaten. Dit vraagt ook ruimte in de mantels die DSU gebruikt. DSU wil daarom meedenken bij de heraanbesteding van rijksbrede inhuurmantels. Daarnaast gaat DSU per werkeenheid (FDC, UVB, LO-plein) onderzoeken of en hoe de processen aangepast kunnen worden (job carving).

## Ambities

(toelichting ambitieniveaus in bijlage 1)

### Social Return

*Sustainable Development Goals*

**Doelstelling:** (i) toepassen van 5% social return in alle passende inkooptrajecten met een opdrachtwaarde  $\geq$  €50.000 (excl. btw) – afhankelijk van de opdracht in vorm 1, 2 of 3 (zie visie en uitgangspunten)

**Doelstelling:** (ii) in 2026 invullen van social return zo veel mogelijk in de meeste ambitieuze vorm (3). Daarvoor bereidt DSU in 2024 interne behoeftezoekers voor op anders opdrachtgeverschap (o.a. o.b.v. differentiatie). Vanaf 2025 werkt DSU mee aan heraanbestedingen van rijksbrede inhuurmantels om ruimte te maken voor social return.

**Nulmeting:** *niveau 2* – social return wordt in een beperkt aantal gevallen toegepast

**Ambitie**

Niveau 4

## Per Inkooptraject

### Vorbereiding

#### Stap 1:

- ❑ Opdrachtgever selecteert één social return doelstelling
- ❑ Opdrachtgever bespreekt thema's met RIS-inkoopadviseur

### Aanbestedingsfase

#### Stap 2:

- ❑ Opnemen in aanbesteding, in overleg met de RIS, bijvoorbeeld als eis of gunningscriterium
  - ❑ Indien relevant, gebruik MVOI- instrument, bijv.:
    - [MVI-criteriatool](#) (i)

#### Stap 3:

- ❑ Opnemen MVOI in de overeenkomst, inclusief de consequentie van niet nakomen

### Uitvoeringsfase

#### Stap 5:

- ❑ Monitoren realisatie (per inkooptraject)  
*Voorbeelden:* controleren of social return plan wordt uitgevoerd (i)

#### Stap 4:

- ❑ Samen realiseren MVOI in uitvoering  
*Voorbeelden:* social return plan van aanpak van opdrachtnemer beoordelen, goedkeuren en opstarten m.b.v. RIS (i)

Voor social return: na 3 maanden overdracht RIS naar contractmanager

## Jaarlijks

### Kansrijke inkooptrajecten 2024:

- *Nog onvoldoende zicht op*

### KPI's (per jaar):

- 100% toepassing social return (5%) in alle passende inkooptrajecten met een opdrachtwaarde  $\geq$  €50.000 (excl. btw)

### Evaluatie (per jaar):

- Eénmaal per jaar voor DSU:
  - Monitoren – [MVI-zelfevaluatiETOOL](#) (procesmonitoring) en KPI's (proces- en effectmonitoring)
  - Rapporteren (aan MT DSU)
  - Actueel houden actieplan
- Eénmaal per jaar voor SZW:
  - Rapportage delen met PIANOo (wordt openbaar)



# (Plv.) Secretaris-Generaal

Directies pSG (BO, CIV, OBP) en  
SG (FEZ, WBJA, Communicatie)



## Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

### Introductie

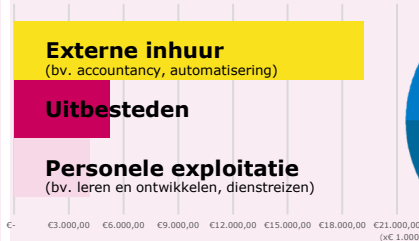
SZW wil doelbewust haar inkoopkracht inzetten om bij te dragen aan oplossingen voor dringende maatschappelijke uitdagingen: dit heet Maatschappelijk Verantwoord Opdrachtgeven en Inkopen (MVOI). Daarom heeft de minister van SZW het [Manifest MVOI](#) ondertekend. Met manifest richt zich op 6 verschillende MVOI-thema's, waarvan de drie belangrijkste voor (p) SG zijn:

- **Social Return**: het bieden van eerlijke kansen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt;
- **Klimaat**: het tegengaan van klimaatverandering met focus op CO<sub>2</sub> reductie;
- **Diversiteit & Inclusie**: het stimuleren van een samenleving waarin iedereen wordt behandeld/beoordeeld op wat ze kunnen en niet op wie ze zijn.

Voor meer informatie over deze en de overige MVOI-thema's, zie de bijlagen.

### Uitgaven 2022

(inclusief DSU en exclusief RSO)



### Nulmeting

5 ambitieniveaus Manifest MVOI



### Visie en uitgangspunten

pSG en SG kunnen op 3 manieren impact maken:

1. Rijksbrede mantels: bij nadere opdrachten de MVOI-aanpak van de rijksbrede mantel volgen en bewaken;
  2. Intern bewustzijn aanjagen: collega's stimuleren om minder producten af te nemen of duurzame(re) keuzes te maken;
  3. Eigen inkooptrajecten: MVOI-thema's meenemen. Zowel meervoudig onderhands als Europese aanbestedingen (komen niet vaak voor, maar zijn voor MVOI wel kansrijk).
- Opdrachtnemers van pSG en SG hebben vaak minder dan 10 personeelsleden. Voor hen mogen de MVOI-eisen niet belemmerend hoog zijn.
  - pSG en SG hebben de juiste positie in het ministerie om een aanjagende rol aan te nemen.

### Ambitie 2024 (toelichting ambitieniveaus in bijlage 1)

#### Social Return



**Doelstelling:** (i) in alle inkooptrajecten met een opdrachtwaarde  $\geq$  €50.000 (excl. btw) toepassen van eis dat opdrachtnemer een plan van aanpak maakt voor 5% social return (t.o.v. de opdrachtwaarde). Ambitie is om de grenswaarde waarvoor dit geldt na 2024 te verlagen.

**Nulmeting:** niveau 3 – veel toegepast, bezig met borging

#### Ambitie



#### Klimaat (CO<sub>2</sub> reductie)



**Doelstelling:** (ii) voor applicaties / ICT: toepassen thema klimaat m.b.v. de MVI criteriatool

**Doelstelling:** (iii) voor evenementen en hotels: stimuleren om klimaatvriendelijke keuzes te maken

**Nulmeting:** niveau 2 – Beperkt aantal toepassingen

#### Ambitie



#### Diversiteit & Inclusie



**Doelstelling:** (iv) voor inhuuropdrachten: opdrachtnemers  $\geq$  20 werknemers tekenen de Charter Diversiteit, of een gelijkwaardig alternatief, binnen 3 maanden na gunning

**Nulmeting:** niveau 2 – Beperkt aantal toepassingen

#### Ambitie



### Per Inkooptraject

#### Vorbereiding

##### Stap 1:

- ❑ Opdrachtgever selecteert één of meer thema's (waaronder indien passend social return)
- ❑ Opdrachtgever bespreekt thema's met RIS-inkoopadviseur

#### Aanbestedingsfase

##### Stap 2:

- ❑ Opnemen in aanbesteding, in overleg met de RIS, bijvoorbeeld als eis of gunningscriterium
- ❑ Indien relevant, gebruik MVOI- instrument, bijv.:
  - [MVI-criteriatool](#) (ii)
  - [Charter Diversiteit](#) (iv)

##### Stap 3:

- ❑ Opnemen MVOI in de overeenkomst, inclusief de consequentie van niet nakomen

#### Uitvoeringsfase

##### Stap 5:

- ❑ Monitoren realisatie (per inkooptraject)  
*Voorbeelden:* controleren of social return plan wordt uitgevoerd (i), Charter Diversiteit rapportages controleren (iv)

##### Stap 4:

- ❑ Samen realiseren MVOI in uitvoering  
*Voorbeelden:* social return plan van aanpak beoordelen en opstarten m.b.v. RIS (i), aansluiten bij Charter Diversiteit (iv)

Voor social return: na 3 maanden overdracht RIS naar contractmanager

### Jaarlijks

#### Kansrijke inkooptrajecten 2024:

- Nog onvoldoende zicht op

#### KPI's (per jaar):

- i. 100% toepassing social return (5%) in alle inkooptrajecten met een opdrachtwaarde  $\geq$  €50.000 (excl. btw)
- ii. 100% toepassing thema klimaat in eigen inkooptrajecten voor applicaties/ICT
- iii. 100% toepassing thema klimaat bij zelf ingekochte evenementen
- iv. 100% opdrachtnemers van inhuuropdrachten met  $\geq$  20 werknemers ondertekent Charter Diversiteit (of gelijkwaardig alternatief) binnen 3 maanden

#### Evaluatie (per jaar):

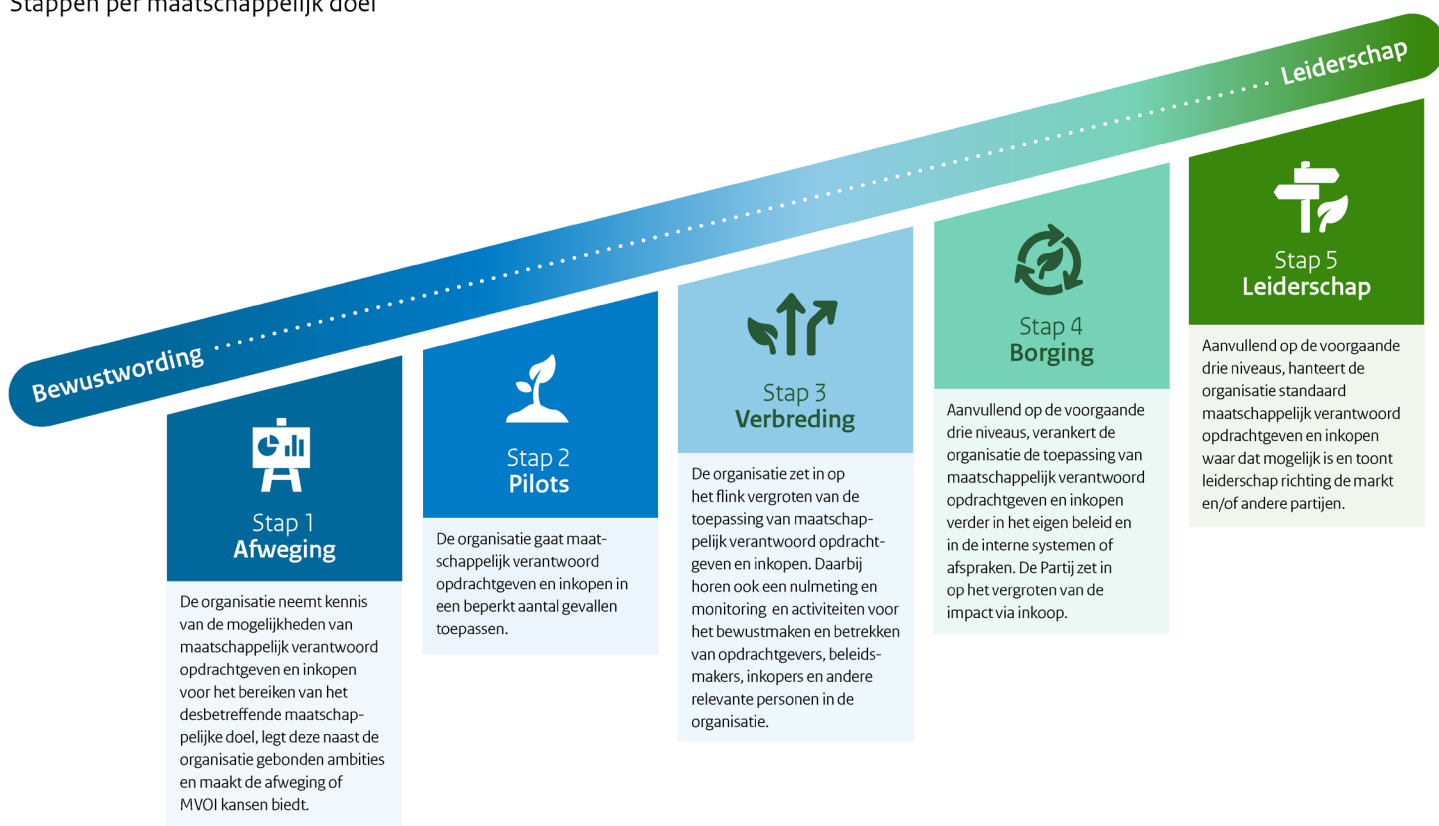
- Eénmaal per jaar voor (plv.) SG:
  - Monitoren – [MVI-zelfevaluatietool](#) (procesmonitoring) en KPI's (proces- en effectmonitoring)
  - Rapporteren (aan MT (plv.) SG)
  - Actueel houden actieplan
  - Eénmaal per jaar voor SZW:
  - Rapportage delen met PIANOo (wordt openbaar)

# Bijlage 1: Uitleg ambitieniveaus



Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

Stappen per maatschappelijk doel



## Bijlage 2: MVOI-instrumenten



### Omschrijving

#### Charter Diversiteit

Ondertekenaars van het Charter Diversiteit zien diversiteit en inclusie (D&I) als meerwaarde voor hun bedrijf. Zij geven binnen 6 maanden na ondertekening aan op welke dimensies zij focussen en welke middelen zij daarvoor inzetten. Elk jaar delen zij de resultaten in een rapportage. Het Charter Diversiteit richt zich op meerdere dimensies van diversiteit: arbeidsvermogen, etnisch-culturele diversiteit, gender, leeftijd en LHBTI+.

[Meer informatie online](#)

#### MVI-criteriatool

De MVI-criteriatool is een hulpmiddel voor overheden die MVI-beleid en ambities concreet willen maken. De tool is een soort bibliotheek met recente MVI-criteria voor 47 productgroepen (waaronder dienstreizen en schoonmaak). De tool bevat geschiktheidseisen, selectiecriteria, eisen, gunningscriteria en contractbepalingen en geeft weer welke thema's en ambitieniveaus daarbij horen. Het is mogelijk om criteria te selecteren en bijbehorende teksten te downloaden.

[Meer informatie online](#)

#### MVO Risico Checker

Met de MVO Risico Checker kun je snel controleren welke internationale MVO-risico's voor kunnen komen in een keten én wat je er tegen zou kunnen doen. De checker is zowel voor ondernemers als overheidsinkopers bedoeld. Per productgroep of grondstof biedt de MVO Risico Checker een overzicht van risico's en adviezen. De checker kijkt naar de thema's Eerlijk zaken doen, Arbeidsrechten, Mensenrechten & Ethiek en Milieu & Omgeving.

[Meer informatie online](#)

#### WIZZR

WIZZR wordt ingezet door opdrachtgevers en opdrachtnemers die afspraken maken in inkoopcontracten op het gebied van social return. Met WIZZR kunnen zij gemaakte afspraken op een gestructureerde manier vastleggen en opvolgen. Opdrachtnemers kunnen zelf hun social return prestaties registreren. De tool maakt daarbij direct inzichtelijk welk deel van de overeengekomen prestaties reeds gerealiseerd zijn. Opdrachtgevers kunnen zo eenvoudig de voortgang monitoren.

[Meer informatie online](#)

#### MVI-zelfevaluatiETOOL

De MVI-zelfevaluatie tool monitort in hoeverre aanbestedende diensten de zes MVOI-thema's meenemen in hun inkoopopdrachten. De tool is ontwikkeld door PIANOo en haalt SZW-aanbestedingen automatisch op uit TenderNed. Door een aantal korte vragen per aanbesteding te beantwoorden kunt u MVOI-prestaties in beeld krijgen en afzetten tegen voorgaande jaren en het ambitieniveau.

[Meer informatie online](#)

### Specificaties\*

Type	Monitorinstrument
Meting/beoordeling	Diversiteit personeelsbestand en inclusief bedrijfsklimaat
Tool kijkt naar	Input en output
Gebruik tool door	Opdrachtnemer
Output tool	Kwantitatief en kwalitatief

Type	Methode
Meting/beoordeling	Suggesties per productgroep
Tool kijkt naar	Input
Gebruik tool door	Opdrachtgever
Output tool	Concreet toepasbare criteria

Type	Controle
Meting/beoordeling	Potentiële (internationale) MVO risico's
Tool kijkt naar	Input
Gebruik tool door	Opdrachtgever- en nemer
Output tool	Risico's en mitigerende maatregelen

Type	Monitorinstrument
Meting/beoordeling	Social return realisatie
Tool kijkt naar	Output
Gebruik tool door	Opdrachtgever- en nemer
Output tool	Social return realisatie

Type	Monitorinstrument
Meting/beoordeling	Inspanningen op alle MVI-thema's ten opzichte van de MVI-ambities
Tool kijkt naar	Input
Gebruik tool door	Opdrachtgever
Output tool	Score op de mate van MVI van de aanbestedende dienst

\* Databron: [Handreiking zicht op sociale impact](#)

## Bijlage 3: Monitoring en rapportage



MVOI-monitoring vindt plaats op drie niveaus: per contract, per deelactieplan en voor heel SZW.

- 1. Per contract:** de verantwoordelijkheid voor het monitoren van de MVOI-invulling van een contract ligt bij de contractmanager. De rol van contractmanager is niet bij elke directie en daarmee ook niet voor elk contract op dezelfde manier belegd. In sommige gevallen voert de RIS de eerste 3 maanden van een contract het contractmanagement uit, waarna de rol wordt overgedragen. De wijze van monitoring is afhankelijk van de invulling van MVOI. Het reduceren van vervoersbewegingen vergt bijvoorbeeld andere monitoring dan het creëren van arbeidsplaatsen. In sommige gevallen, bijvoorbeeld wanneer uitsluitend impactondernemers worden uitgenodigd voor een meervoudige onderhandse aanbesteding, is monitoring in de uitvoeringsfase niet nodig. In geval van social return voert de RIS de eerste drie maanden het contractmanagement en borgt zij dat de leverancier in die periode een plan van aanpak opstelt. Na 3 maanden volgt overdracht van RIS naar de SZW'er die de rol van contractmanager heeft. De contractmanager monitort tijdens de uitvoering van het contract (controleert of het plan van aanpak inderdaad wordt uitgevoerd en wat de waarde daarvan is in percentage t.o.v. de opdrachtwaarde). Voor het vastleggen van data kan bijvoorbeeld gebruik gemaakt worden van WIZZR (beschikbaar via de RIS) of Microsoft Excel.
- 2. Per deelactieplan:** éénmaal per jaar wordt op deelactieplanniveau gerapporteerd over alle in dat jaar afgeronde inkooptrajecten en opdrachten. Van elk inkooptraject waarin MVOI is toegepast wordt in elk geval bijgehouden: de MVOI-thema's die zijn toegepast, de wijze waarop en mate waarin het inkooptraject bijdraagt aan de KPI's uit het deelactieplan en de resultaten van monitoring tijdens de uitvoering (indien reeds beschikbaar). Voor elk deelactieplan worden deze gegevens aangeleverd bij het CDI office. Voor het vastleggen van data kan de MVI-zelfevaluatietool gebruikt worden, die automatisch gegevens importeert van inkooptrajecten via TenderNed. Wanneer voor onderhandse aanbestedingen gebruikt gemaakt wordt van TenderNed zijn ook deze aanbestedingen in de tool te importeren. Anders kunnen ze handmatig toegevoegd worden.  
  
Waar mogelijk biedt de rapportage duiding bij de KPI's; waarom is het wel of niet gelukt om de beoogde KPI-score te realiseren? Dit kan ook als input dienen om een deelactieplan aan te passen (SZW kijkt hiernaar aan het einde van elk kalenderjaar)
- 3. Voor heel SZW:** alle rapporten op deelactieplanniveau worden ontvangen door de CDI-office en verwerkt en samengevoegd in één jaarlijkse rapportage voor SZW. Deze rapportage wordt openbaar gemaakt en conform het Manifest MVOI met PIANOo gedeeld.





## Bijlage 4: Social Return - aanvullende informatie

Deze bijlage biedt meer detailinformatie dan de MVOI-deelactieplannen en dient ter ondersteuning van de toepassing van social return tijdens de voorbereiding, de aanbestedingsfase en de uitvoeringsfase. Deze pagina biedt een omschrijving van social return, een overzicht van de doelen uit het manifest MVOI en uit het rijksbrede beleid Inkopen met impact, een overzicht van social return instrumenten en linkjes naar extra informatie. Op de volgende pagina staan een aantal concrete voorbeeldteksten om social return toe te passen in een inkooptraject.

### Wat is Social Return?

Social Return is het bieden van eerlijke kansen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, in lijn met het streven naar een diverse en inclusieve samenleving. Social return toepassen betekent dat SZW bij het verstrekken van opdrachten de opdrachtnemer stimuleert of verplicht een sociale bijdrage te leveren en kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt een kans te geven. Social return sluit daarmee goed aan bij de SZW beleidsdoelen voor een inclusieve, sociale arbeidsmarkt. Daarom wordt social return al regelmatig toegepast in inkooptrajecten van SZW.

*SROI*: social return wordt ook wel Social Return on Investment (SROI) genoemd. Deze term is bedoeld om aan te geven dat SZW niet alleen moet zorgen voor het financiële, maar ook voor het maatschappelijke rendement van de samenwerking tussen SZW en haar opdrachtnemers.

*Passende opdrachten*: social return kan in principe toegepast worden bij alle inkoopprocedures onder én boven de Europese aanbestedingsdrempel met een proportionele arbeidscomponent (loonsom). Over het algemeen lenen diensten en werken zich beter voor social return dan leveringen vanwege de lage arbeidscomponent bij leveringen.

*Toepassing social return*: social return kan in een inkooptraject op verschillende manieren worden opgenomen: als minimumeis, (sub)gunningscriterium en/of als bijzondere uitvoeringsvoorwaarden. Daarnaast zijn er nog andere manieren om sociaal in te kopen, zoals het voorbehouden van een opdracht of de percelenregeling.

Over social return zijn op bestuurlijk niveau al afspraken gemaakt en regels vastgelegd, onder meer in de Wet Banenafpraak en het quotum arbeidsbeperkten. Op internationaal niveau zijn er onder meer afspraken over Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (IMVO) en de VN ontwikkelingsagenda 2015 – 2030 met de Sustainable Development Goals (SDG's). De aan social return gekoppelde SDG's zijn allereerst 8 'waardig werk en economische groei', 10 'ongelijkheid verminderen' en 12 'Verantwoorde consumptie en productie' en mogelijk 1 'geen armoede' en 4 'Kwaliteitsonderwijs'. Rijksbreed zijn MVOI-doelstellingen (waaronder voor social return) vastgelegd in Inkopen met Impact. Deze zijn onderstaand weergegeven.

(bronnen: Manifest MVOI, PIANOo)

### Social Return doelen inkoopstrategie Rijksoverheid – Inkopen met impact

Met het Rijksbrede beleid Inkopen met impact stelt de Rijksoverheid zich ten doel om het maatschappelijk effect van inkoop te maximaliseren, bewust en gericht, door dit in elke inkoopopdracht een prominente plek te geven. Daarbij hoort het stimuleren van arbeidsparticipatie. De concrete gewenste resultaten zijn: i) het creëren van circa 1500 banen\* van 25,5 uur per week voor arbeidsbeperkten in de periode 2015-2023 en ii) voldoen aan de quotomregeling vanaf januari 2018. De Rijksoverheid wil dit bereiken door social return toe te passen bij alle passende aanbestedingen van werken en diensten met een loonsom van ten minste €250.000,- (excl. btw) en een looptijd van ten minste zes maanden. (bron: [Inkopen met impact](#))

\* Het inkoopvolume van SZW (112 mln. in 2022) is ongeveer 1% van het inkoopvolume van de Rijksoverheid.

### Instrumenten Social Return

- [MVI-zelfevaluatietool](#)      Procesmonitoring
- [WIZZR](#)                      Effectmonitoring

### MEER INFORMATIE

#### In dit actieplan:

- Doelstellingen per werkveld (pagina 4 t/m 9)
- Voorbeeldteksten (volgende pagina – 14)

#### Online:

- [Social return PIANOo](#) (webpagina PIANOo met uitleg, handreikingen en voorbeelden)
- [Banenafpraak](#) (informatie en inspiratie voor overheidswerkgevers - Project 'Op naar de 25.000 banen')



## Bijlage 4: Social Return - aanvullende informatie

### Social return plan van aanpak na gunning

- Toepassing:** Opvragen en monitoren social return plan van aanpak na gunning.  
**Voordeel:** Kost relatief weinig inzet (verliezende inschrijvers maken geen plan) en vrijheid voor de opdrachtnemer om zelf te bepalen hoe de social return verplichting wordt ingevuld.

#### Voorbeeldteksten

- Eis**
- De opdrachtnemer zet bij de uitvoering van het project 5% van de opdrachtwaarde in voor social return. Opdrachtnemer dient 1 maand na contractsluiting een plan van aanpak in waarin wordt beschreven op welke manier invulling wordt gegeven aan deze eis. De invulling dient een relatie te hebben met de opdracht, maar hoeft niet in alle gevallen op locaties van de opdrachtnemer te geschieden. In het plan van aanpak moet ook worden beschreven op welke wijze voorkomen wordt dat er verdringing van personeel plaatsvindt door medewerkers uit de doelgroep social return.
- Contract-bepalingen**
- De opdrachtnemer dient periodiek te rapporteren over de uitvoer van social return conform de aspecten: 1) ingezette SR-kandidaten / uitgevoerde activiteiten, 2) betrokken SR kandidaten (persoon, geen naam vanwege AVG), 3) periode van inzet, 4) indicatie SR kandidaten (bijv. WWB, WSW, WIA etc.), 5) wervingskanaal (bijv. gemeente, UWV etc.) en 6) over de periode behaalde waarde (%) van de opdrachtwaarde.
  - De opdrachtgever is gerechtigd om over te gaan tot het opleggen van een korting op het tarief ter hoogte van het door de opdrachtnemer niet ingevulde deel van de social-returnverplichting.

### Social return plan van aanpak als gunningscriterium

- Toepassing:** Opvragen en beoordelen social return plan van aanpak in de gunning  
**Voordeel:** Met een gunningscriterium worden marktpartijen uitgedaagd tot hogere sociale prestaties. Bovendien hebben de meeste sociale ondernemers een gunningsvoordeel (maken zij meer kans op de opdracht).

#### Voorbeeldteksten

- Eis**
- De opdrachtnemer zet bij de uitvoering van het project 5% van de opdrachtwaarde in voor social return.
- Gunnings-criterium**
- Inschrijver dient in een Plan van Aanpak uit te werken welke concrete bijdrage/activiteiten hij zal leveren gedurende de uitvoering van de overeenkomst om te voldoen aan de social-returnverplichting. De invulling dient een relatie te hebben met de opdracht, maar hoeft niet in alle gevallen op locaties van de opdrachtnemer te geschieden. Het plan van aanpak gaat in elk geval in op: 1) inzet SR-kandidaten / uit te voeren activiteiten, 2) betrokken SR kandidaten, 3) periode van inzet, 4) indicatie SR kandidaten (bijv. WWB, WSW, WIA etc.), 5) wervingskanaal (bijv. gemeente, UWV etc.) en 6) over de overeenkomst te halen waarde (%) van de opdrachtwaarde. In het plan van aanpak moet ook worden beschreven op welke wijze voorkomen wordt dat er verdringing van personeel plaatsvindt door medewerkers uit de doelgroep social return.
  - De aanbestedende dienst beoordeelt het plan van aanpak social return integraal op de mate waarin dit bijdraagt aan het duurzaam aan het werk helpen van zoveel mogelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Hierbij geldt hoe concreter, realistischer, vollediger en relevanter de uitwerking hoe beter de score.
- Contract-bepalingen**
- Contractbepalingen zelfde als bovenstaand (bij Social return plan van aanpak na gunning).

### Opdracht voorbehouden voor SW-bedrijven en sociale ondernemingen

- Toepassing:** Opdracht is voorbehouden (alleen toegankelijk voor) SW-bedrijven en sociale ondernemingen  
**Voordeel:** Zekerheid dat de opdracht door een (zeer) sociale onderneming wordt uitgevoerd  
**Nadeel:** Beperkte concurrentie; het voorbehoud beperkt de markt (en de kans op een goede aanbidding) flink.

#### Voorbeeldteksten

- Aankondiging**
- Deelname aan deze aanbestedingsprocedure is voorbehouden aan sociale werkplaatsen en ondernemers die de maatschappelijke en professionele integratie van gehandicapten of kansarmen tot hoofddoel hebben en waarvan ten minste 30% van de werknemers gehandicapt of kansarme werknemers zijn.
- Uitleg**
- Opdrachten kunnen worden voorbehouden wanneer ten minste 30% van de werknemers in een onderneming gehandicapt of kansarm is. Gehandicapten en kansarmen zijn onder meer personen die een uitkering ontvangen op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, of personen die onder de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperking vallen. Ondernemers kunnen onder meer aantonen in aanmerking te komen met het [PSO 30+certificaat](#). Het is raadzaam om bij de toepassing van een voorbehouden opdracht de voorwaarden te controleren in [artikel 2.82 Aanbestedingswet 2012](#).



## Bijlage 5: Diversiteit en Inclusie - aanvullende informatie

Deze bijlage biedt meer detailinformatie dan de MVOI-deelactieplannen en dient ter ondersteuning van de toepassing van diversiteit en inclusie tijdens de voorbereiding, de aanbestedingsfase en de uitvoeringsfase. Deze pagina biedt een omschrijving van diversiteit en inclusie, een overzicht van de doelen uit het manifest MVOI en uit het rijksbrede beleid Inkopen met impact, een overzicht van diversiteit en inclusie instrumenten en linkjes naar extra informatie. Op de volgende pagina staan een aantal concrete voorbeeldteksten om diversiteit en inclusie toe te passen in een inkooptraject.

### Wat is diversiteit en inclusie ?

Diversiteit en inclusie is een nieuw thema binnen het nationale MVOI beleid. Diversiteit en inclusie is het stimuleren van een diverse en inclusieve samenleving en bedrijfsleven waarin iedereen wordt behandeld en beoordeeld op wat ze kunnen en niet op wie ze zijn, van wie ze houden, waar ze vandaan komen of wat ze geloven. Het ministerie van OCW is betrokken bij het Manifest MVOI als initiatiefnemer op dit thema en SZW en BZK dragen eveneens bij. De betrokkenheid van SZW is vanwege het beleid voor duurzaam opdrachtgeverschap, inclusief werkgeverschap en internationale ketens. (bron. Manifest MVOI)

*Diversiteit en inclusie:* divers en inclusief betekent dat iedereen zich betrokken en gewaardeerd voelt en de mogelijkheid krijgt om te groeien en om door te stromen, niet ondanks maar dankzij de verschillen. Het doel is dat inkopende organisaties opdrachtnemers stimuleren om tot een divers personeelsbestand en een inclusieve bedrijfscultuur te komen, waaronder een fysiek toegankelijke bedrijfsorganisatie. Dit geldt voor zowel hun eigen bedrijfsvoering als voor de uitvoering van opdrachten van de overheid en overige aanbestedende diensten.

*Passende opdrachten en de toepassing van diversiteit en inclusie:* diversiteit en inclusie meenemen in aanbestedingen kan op verschillende manieren. Het kan bijvoorbeeld bij opdrachten op het gebied van inhuur van personeel, vertaaldiensten en communicatie (deze opsomming is niet-limitatief). Daarnaast kan het stimuleren en toepassen ook wanneer een thema verband houdt met de opdracht. Bijvoorbeeld bij opdrachten zoals het werven en selecteren van nieuwe medewerkers, communicatie-uitingen, trainingen en opleidingen, catering of schoonmaak.

Er is (nog) geen generiek beleid vanuit de rijksoverheid op diversiteit en inclusie. Wel zijn er (inter)nationale richtlijnen en afspraken. De rijksoverheid voert bijvoorbeeld een intern personeelsbeleid op diversiteit en inclusie (*Strategisch Personeelsbeleid Rijk 2025*). Er is ook een nieuwe ISO-norm op dit thema in ontwikkeling. Op internationaal niveau zijn er afspraken over Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (IMVO) en de VN ontwikkelingsagenda 2015 - 2030 biedt richtlijnen met de Sustainable Development Goals (SDG's). De SDG's op het gebied van diversiteit en inclusie zijn 10 'ongelijkheid verminderen' en 12 'Verantwoorde consumptie en productie' en mogelijk 4 'Kwaliteitsonderwijs', 5 'gendergelijkheid', 8 'waardig werk en economische groei' en 11 'duurzame steden en gemeenschappen'.

(bronnen: Manifest MVOI, PIANOo, Handreiking Diversiteit en Inclusie in Aanbestedingen)

### Diversiteit en Inclusie doelen inkoopstrategie Rijksoverheid – Inkopen met impact,

Er zijn geen doelen voor diversiteit en inclusie vanuit het rijksbrede beleid Inkopen met impact. De werkwijze in inkopen met impact biedt echter wel de ruimte voor diversiteit. Zo is OCW benoemd als partij die de mogelijkheden voor diversiteit verkend. De rijksoverheid werkt zelf aan een diverse samenstelling van haar personeelsbestand en een inclusieve werkomgeving waarin alle (toekomstige) werknemers tot hun recht komen, ongeacht hun leeftijd, levensfase, functieverblijfsduur, geslacht of herkomst.

Vanuit de buyers groep is er een eerste product op het gebied van diversiteit en inclusie ontwikkeld en gepubliceerd, namelijk de [Buyer Group Diversiteit & Inclusie bij inhuur](#) (Marktvisie en Inkoopstrategie).

### Instrumenten Diversiteit en Inclusie

- [MVI-zelfevaluatiETOOL](#)      Procesmonitoring      [Charter Diversiteit](#)      Effectmonitoring
- [MVI-criteriatool](#)      Criteria voor inkooptraject

### MEER INFORMATIE

#### In dit actieplan:

- Doelstellingen per werkveld (pagina 4 t/m 9)
- Voorbeeldteksten (volgende pagina – 16)

#### Online:

- [Diversiteit en Inclusie PIANOo](#) (webpagina PIANOo met uitleg, handreikingen en voorbeelden)
- [Handreiking Diversiteit en Inclusie RIS](#) (praktische handleiding inclusief meer voorbeeldteksten)
- [Buyer Group Diversiteit & Inclusie bij inhuur](#) (Marktvisie en Inkoopstrategie)
- [SER Diversiteit in Bedrijf](#) (kennisplatform diversiteit en inclusie op de werkvloer)



## Bijlage 5: Diversiteit en Inclusie - aanvullende informatie

### Diversiteit en inclusie als eis

- Toepassing:** Vereisen (en monitoren) dat opdrachtnemer diversiteit en inclusie instrumenten inzet op het interne wervings- en selectieproces.
- Voordeel:** Relatief eenvoudig om op te nemen in inkooptrajecten en biedt vrijheid voor de opdrachtnemer om zelf te bepalen wat voor instrumenten er worden ingezet.

#### Voorbeeldteksten

- Eis**
- Opdrachtnemer garandeert verschillende instrumenten in te zetten om inclusief te werven en selecteren tijdens de looptijd van de overeenkomst. Dit houdt bijvoorbeeld in dat: 1) de opdrachtnemer verschillende wervingskanalen gebruikt, 2) inclusieve vacatureteksten van toepassing zijn, 3) het lezen en selecteren brieven/cv's met minimaal twee paar ogen gebeurt en/of 4) de samenstelling van de selectiecommissie divers is.
- Contract-bepalingen**
- Opdrachtnemer verbindt zich ertoe om tijdens de gehele looptijd van de overeenkomst verschillende instrumenten in te zetten met als doel een inclusieve werving en selectie te waarborgen.
  - Bij niet-nakoming van de verplichtingen op het gebied van diversiteit en inclusie, is de opdrachtgever gerechtigd om over te gaan het treffen van passende maatregelen, zoals het eisen van herstelmaatregelen binnen een redelijke termijn. Bij uitblijven van herstel kan opdrachtgever overgaan tot ingebrekestelling.

### Opdrachtnemer aan laten sluiten bij het Charter Diversiteit

- Toepassing:** Vereisen dat opdrachtnemer het 'Charter Diversiteit', of een vergelijkbaar instrument, heeft getekend óf binnen 3 maanden na ingangsdatum van de overeenkomst tekent.
- Voordeel:** Relatief eenvoudig om op te nemen in inkooptrajecten en eveneens eenvoudig om nakoming te monitoren

#### Voorbeeldteksten

- Eis**
- Opdrachtnemer heeft het 'Charter Diversiteit' van de SER Diversiteit in Bedrijf (Sociaal-Economische Raad) en/of een vergelijkbaar instrument getekend waarmee opdrachtnemer zich committeert aan (zelf opgestelde) doelen om diversiteit en inclusie op de werkvloer te bevorderen; of
  - Opdrachtnemer tekent binnen 3 maanden na ingangsdatum van de overeenkomst het bovengenoemde Charter en committeert zich hieraan en/of zet een vergelijkbaar instrument in waarmee de opdrachtnemer zich committeert aan (zelf opgestelde) doelen om diversiteit en inclusie op de werkvloer te bevorderen.
- Contract-Bepalingen**
- Bij niet-nakoming van de verplichtingen op het gebied van diversiteit en inclusie, is de opdrachtgever gerechtigd om over te gaan het treffen van passende maatregelen, zoals het eisen van herstelmaatregelen binnen een redelijke termijn. Bij uitblijven van herstel kan opdrachtgever overgaan tot ingebrekestelling.
- Aanvullende Informatie**
- Gebruik deze eis alleen als de te benaderen markt bestaat uit bedrijven met meer dan 20 werknemers.

### Diversiteit en inclusie als gunningscriterium

- Toepassing:** Opvragen en beoordelen van de borging van diversiteit en inclusie binnen de opdrachten in de gunning
- Voordeel:** Met een gunningscriterium worden marktpartijen uitgedaagd om een meer divers en inclusief beleid te voeren.

#### Voorbeeldteksten

- Eis**
- Opdrachtnemer borgt diversiteit en inclusie binnen de opdracht
- Gunnings-criterium**
- Beschrijf wat u doet om diversiteit en inclusie te borgen binnen de opdracht. In uw antwoord gaat u in ieder geval in de volgende aspecten: 1) welk beleid u hanteert over diversiteit en inclusie, 2) welke maatregelen u treft voor een divers en inclusief werkklimaat, 3) welk beleid uw organisatie heeft voor diversiteit en inclusie en toon aan waarom u denkt dat dit een succesvol beleid is voor de uitvoering van deze Opdracht en 4) hoe u over het beleid rapporteert binnen uw organisatie en aan de opdrachtgever.
  - De aanbestedende dienst beoordeelt de beantwoording integraal op de mate waarin inschrijver beschikt over een ambitieus en effectief beleid over Diversiteit en Inclusie, de mate waarin het beleid aansluit bij de uitvoering van de opdracht en de mate waarin het antwoord specifiek, meetbaar, compleet en volledig is
- Contract-bepalingen**
- Bij niet-nakoming van de verplichtingen op het gebied van diversiteit en inclusie, is de opdrachtgever gerechtigd om over te gaan het treffen van passende maatregelen, zoals het eisen van herstelmaatregelen binnen een redelijke termijn. Bij uitblijven van herstel kan opdrachtgever overgaan tot ingebrekestelling.





## Bijlage 6: Ketenverantwoordelijkheid (ISV) - aanvullende informatie

Deze bijlage biedt meer detailinformatie dan de MVOI-deelactieplannen en dient ter ondersteuning van de toepassing van internationale sociale voorwaarden (ketenverantwoordelijkheid) tijdens de voorbereiding, de aanbestedingsfase en de uitvoeringsfase. Deze pagina biedt een omschrijving van internationale sociale voorwaarden, een overzicht van de doelen uit het manifest MVOI en uit het rijksbrede beleid Inkopen met impact, een overzicht van instrumenten bij internationale sociale voorwaarden en linkjes naar extra informatie. Op de volgende pagina staan een aantal concrete voorbeeldteksten om internationale sociale voorwaarden toe te passen in een inkooptraject.

### Wat is Ketenverantwoordelijkheid?

Ketenverantwoordelijkheid is het nemen van de maatschappelijk verantwoordelijk om bedrijfsactiviteiten in kaart te brengen van toeleveranciers, onderaannemers en afnemers die betrokken zijn bij de productieketen. Deze verantwoordelijkheid wordt ook wel 'Due diligence' (gepaste zorgvuldigheid) genoemd. Internationale Sociale Voorwaarden (ISV) kunnen worden toegepast om de ketenverantwoordelijkheid van opdrachtnemers te stimuleren. ISV heeft specifiek betrekking op het voorkomen of aanpakken van misstanden in de keten op het gebied van arbeidsomstandigheden, mensenrechten en milieu conform [OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen](#). Doelen op het gebied van ketenverantwoordelijkheid/ISV zijn bijvoorbeeld inzichtelijk maken hoe mensenrechtenschendingen of schendingen van arbeidsrecht worden voorkomen en hoe vrijheid van vakvereniging en het recht op collectieve onderhandeling worden gestimuleerd. Ketenverantwoordelijkheid sluit goed aan bij de SZW beleidsdoelen voor duurzaam opdrachtgeverschap, inclusief werkgeverschap en internationale ketens. Bovendien werken BHOS (Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking), BZK en SZW aan een uitvoeringsagenda ISV, waarin verschillende acties zijn opgenomen om partijen te ondersteunen bij de toepassing van dit thema.

*Passende opdrachten:* De toepassing van ISV kan allereerst bij inkooptrajecten in de risicocategorieën zoals benoemd in Inkopen met impact (zie het kader hieronder). Het is niet uitgesloten dat buiten de risicocategorieën geen IMVO (Internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen) risico's bestaan.

*Toepassing internationale sociale voorwaarden:* voor de toepassing van de internationale sociale voorwaarden kunnen partijen kiezen om aansluiting te zoeken bij diverse initiatieven waarbij bedrijven en sectoren werken aan de implementatie van de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen. Dit gaat bijvoorbeeld om diverse IMVO-convenanten, het Bangladeshakkoord en andere keteninitiatieven. De IMVO convenanten laten bijvoorbeeld zien hoe risico's en kansen in internationale (productie)ketens effectief kunnen worden opgepakt. Tot slot is er de VN ontwikkelingsagenda 2015 – 2030 met de Sustainable Development Goals (SDG's). De aan ketenverantwoordelijkheid gekoppelde SDG's zijn allereerst 8 'waardig werk en economische groei' en 12 'Verantwoorde consumptie en productie' en mogelijk 1 'geen armoede' en 2 'geen honger'.

(bronnen: Manifest MVOI, PIANOo, Uitvoeringsagenda Internationale Sociale Voorwaarden, [RVO 'MVO: Ketenverantwoordelijkheid'](#))

### Ketenverantwoordelijkheid doelen inkoopstrategie Rijksoverheid – Inkopen met impact

De rijksoverheid zet in op het voorkomen of aanpakken van misstanden op het gebied van arbeidsomstandigheden, mensenrechten en milieu. Om beter grip te krijgen op de arbeidsomstandigheden in de productieketen past de rijksoverheid internationale sociale voorwaarden toe. Deze voorwaarden zijn verplicht voor aanbestedingen boven de Europese drempelwaarde binnen risicovolle inkoopcategorieën. De gewenste output en resultaten zijn minder misstanden en betere arbeidsomstandigheden. (bron: [Inkopen met impact](#)).

#### Risicocategorieën ISV:

- |  |                         |  |
|--|-------------------------|--|
| ▪ Bedrijfskleding  | ▪ Energie               | ▪ Datacenters  |
| ▪ Consumptieve dienstverlening (Catering en Grondstoffenmanagement en afvalzorg) | ▪ Werkplekomgeving      | ▪ Connectiviteit (Dataverbindingen en 4G en 5G mobiele dataverbindingen) |
|  | ▪ Laboratorium          |  |
|  | ▪ ICT werkomgeving Rijk |  |

### Instrumenten Ketenverantwoordelijkheid

- |   |                             |                                   |                                |
|---|-----------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|
| - <a href="#">MVI-zelfevaluatietool</a> | Procesmonitoring            | <a href="#">MVO-risicochecker</a> | Controle tijdens inkooptraject |
| - <a href="#">MVI-criteriatool</a>      | Criteria voor inkooptraject |                                   |                                |

## MEER INFORMATIE

#### In dit actieplan:

- Doelstellingen per werkveld (pagina 4 t/m 9)
- Voorbeeldteksten (volgende pagina – 18)

#### Online:

- [Ketenverantwoordelijkheid PIANOo](#) (webpagina PIANOo met uitleg, handreikingen en voorbeelden)
- [Uitvoeringsagenda Internationale Sociale Voorwaarden](#) (agenda toepassing van ISV Rijksoverheid)



## Bijlage 6: Ketenverantwoordelijkheid - aanvullende informatie

### Internationale sociale voorwaarden als eis / contractvoorwaarde

<b>Toepassing:</b>	Vereisen dat de opdrachtnemer zich committeert aan het naleven van internationale sociale voorwaarden.
<b>Voordeel:</b>	Relatief eenvoudig om op te nemen in inkooptrajecten en om te monitoren tijdens de uitvoering.
<b>Nadeel:</b>	Het due diligence-proces kan intensief zijn voor een (kleine) opdrachtnemer.

#### Voorbeeldteksten

- Eis**
- De Internationale Sociale Voorwaarden (ISV) dragen bij aan het uitbannen van sociale misstanden in de inkoopketen, zoals kinderarbeid, hongerlonen en onmenselijke werkomstandigheden. Via een proces van due diligence richten de ISV zich op het bevorderen van het naleven van de internationale arbeidsnormen en mensenrechten in de productieketens van Rijksleveranciers.
  - Middels het inschrijven op onderhavige aanbesteding committeert inschrijver zich aan het naleven van de ISV, zoals uitgewerkt het contract.

- Contract-bepalingen**
- De Internationale Sociale Voorwaarden (ISV) dragen bij aan het uitbannen van sociale misstanden in de inkoopketen, zoals kinderarbeid, hongerlonen en onmenselijke werkomstandigheden. Via een proces van due diligence wordt de naleving van de internationale arbeidsnormen en mensenrechten in de productie- en toeleveringsketen bevorderd. Opdrachtnemer dient in dit kader een due diligence-proces uit te voeren conform het onderstaande:

#### 1. Risicoanalyse productieketen

Uiterlijk 3 maanden na definitieve gunning van de opdracht wordt een risicoanalyse door de opdrachtnemer aangeleverd ten aanzien van de [eerste schakel/ # schakels/ gehele keten] van het productieproces waarin het volgende is opgenomen:

- een beschrijving van de [eerste schakel/ # schakels/ gehele keten] van het productieproces;
- een analyse van de risico's op schending van arbeids- en mensenrechten in de keten.

#### 2. Plan van aanpak mitigeren risico's

Uiterlijk 6 maanden na definitieve gunning van de opdracht wordt een plan van aanpak door de opdrachtnemer verstrekt om de risico's die in de risicoanalyse zijn vermeld te mitigeren. In het plan van aanpak zijn opgenomen:

- een overzicht en beschrijving van de inspanningen die de opdrachtnemer zal leveren om de risico's te mitigeren;
- een planning ten aanzien van de inspanningen die de opdrachtnemer zal leveren;
- (optioneel) een toelichting op het tot stand komen van het plan van aanpak, bijvoorbeeld informatie over de betrokkenheid van stakeholders.

Indien de opdrachtnemer aangesloten is bij een IMVO-sectorconvenant, kan dit worden gezien als een actie om de risico's in zijn keten te verkleinen. De opdrachtnemer kan hier melding van maken in het plan van aanpak. Ook wanneer opdrachtnemer is aangesloten bij een keteninitiatief kan dit in het plan van aanpak gemeld worden. Het betekent echter niet dat de opdrachtnemer daarmee aan al zijn due diligence verplichtingen voldoet.

Opdrachtnemer dient te controleren of het keteninitiatief alle risico's afdekt. Wanneer geconstateerd wordt dat dit niet het geval is, zal de opdrachtnemer in zijn plan van aanpak moeten uitwerken welke inspanningen ten aanzien van de (overgebleven) risico's geleverd gaan worden om deze te mitigeren.

#### 3. Jaarlijkse rapportage

Gedurende de contractperiode rapporteert de opdrachtnemer jaarlijks ten opzichte van de ingangsdatum van de overeenkomst (of in geval van een korter lopende overeenkomst: bij de afronding daarvan) over zijn inzet ten aanzien van het naleven van de ISV. Hieruit moet blijken dat de opdrachtnemer een 'redelijke inspanning' heeft geleverd om de ISV na te leven. De rapportage bevat in ieder geval:

- een risicoanalyse zoals beschreven onder 1;
- de maatregelen die in het jaar waarover gerapporteerd wordt zijn genomen om risico's te verminderen en eventuele schendingen van de ISV in de keten te verhelpen;
- de aanpak en resultaten van de monitoring op naleving van de ISV;
- informatie over hoe eventueel ontvangen signalen (intern en extern) over schending van de ISV afgehandeld zijn.

# Bijlage 7: Overige MVOI thema's



Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Deze bijlage biedt aanvullende informatie over de thema's milieu en biodiversiteit, klimaat en circulair: een omschrijving van elk van de thema's, doelen uit het manifest MVOI en uit het rijksbrede beleid Inkopen met impact en linkjes naar extra informatie.

## Milieu (inclusief biodiversiteit)

Het thema milieu betreft het tegengaan van milieuverontreiniging, mede ter bescherming van de biodiversiteit.

*Milieu en passende opdrachten:* de Rijkorganisatie wil middels inkoop milieuverontreiniging tegengaan. Bijvoorbeeld het tegengaan van milieuverontreiniging en het beschermen van de leefomgeving en biodiversiteit. Denk aan materialen en grondstoffen, water en bodem, leefomgeving, 'natuurinclusief' inkopen, en biodiversiteit. Relevante Productgroepen zijn Kantoorfaciliteiten en diensten (bijvoorbeeld schoonmaak, reiniging kleding, bedrijfskleding).

*Toepassing milieu:* milieu kan in een inkooptraject op verschillende manieren worden opgenomen: als minimumeis en/of (sub)gunningscriterium. Denk hierbij aan het verplichten van een melding, risicobeoordeling, keurmerken en limietwaarden voor schadelijke stoffen.

Met betrekking tot de VN ontwikkelingsagenda 2015 – 2030 met de Sustainable Development Goals (SDG's) zijn de aan milieu gekoppelde SDG's 12 'Verantwoorde consumptie en productie', 14 'leven in het water' en 15 'vrede, justitie en sterke publieke diensten' en mogelijk 2 'geen honger', 6 'schoon water en sanitair' en 11 'duurzame steden en gemeenschappen'. Klik [hier](#) voor meer informatie over het maatschappelijke thema Milieu. De [MVI-criteriatool](#) biedt ook veel relevante inzichten in de toepassing van het thema milieu binnen een aanbesteding. Ten behoeve van de monitoring van dit thema biedt het Rijk bijvoorbeeld de [Handreiking Monitoring en Contractuele borging MVI](#).

## Klimaat

Het thema klimaat betreft het tegengaan van klimaatverandering, vooral door afname van de CO<sub>2</sub>-uitstoot.

*Klimaat en passende opdrachten:* de gewenste resultaten van de Rijkorganisatie zijn 50% energie besparen in de kantoren, de meest energie-efficiënte apparatuur inkopen, halvering van de uitstoot van mobiliteit en een zero emissie wagenpark ([inkopen met impact](#)). EZK is betrokken voor het beleid ten aanzien van dit thema. De klimaatonderwerpen (energie, datacenter- en ICT-hardware, grond-, weg-, waterbouw, gebouwen en onderhoud en transport en vervoer) komen uit het [klimaatakkoord](#). Het belangrijkste doel van het Klimaatakkoord is de CO<sub>2</sub>-uitstoot in 2030 met 49% verminderen vergeleken met 1990. In 2050 moet de uitstoot van broeikasgassen met 95% afgenomen zijn.

*Toepassing klimaat:* Klimaat kan in een inkooptraject op verschillende manieren worden opgenomen: als minimumeis en/of (sub)gunningscriterium. Denk hierbij aan het geven van een hoge beoordeling aan duurzame alternatieven bij accommodaties en (dienst)reizen. Een andere optie is CO<sub>2</sub>-compensatie voor dienstreizen. Aanvullende toepassingen zijn [duurzame kansen voor mobiliteit](#) en te vinden op de [MVI-criteriatool](#).

Met betrekking tot de VN ontwikkelingsagenda 2015 – 2030 met de Sustainable Development Goals (SDG's) zijn de aan klimaat gekoppelde SDG's 12 'Verantwoorde consumptie en productie' en 13 'klimaat actie' en mogelijk 7 'betaalbare en duurzame energie' en 9 'industrie, innovatie en infrastructuur'. Klik [hier](#) voor meer informatie over het maatschappelijke thema Klimaat. Middels het gebruik van de [CO<sub>2</sub>-Prestatieladder](#) krijgt men inzicht in de CO<sub>2</sub> uitstoot. Specifiek voor ICT inkopen bestaat de [Rekentool milieueffecten ICT](#), waarbij het effect van een ICT-aankoop wordt gemeten in termen van vermeden CO<sub>2</sub>-uitstoot. Tot slot biedt het Rijk ten behoeven van de monitoring en borging de [Handreiking Monitoring en Contractuele borging MVI](#).

## Circulair

Het thema circulair betreft het helpen opbouwen van een circulaire economie.

*Circulair en passende opdrachten:* de Rijkorganisatie wil 50% minder primair grondstoffengebruik realiseren in 2030 en volledig circulair zijn in 2050. de gewenste resultaten zijn: 50% minder primaire grondstoffen gebruiken, circulaire kantoren en infraprojecten en 10 inkoopcategorieën circulair ([inkopen met impact](#)). Relevante doelstellingen die hieraan zijn gekoppeld: 1) in 2020 zijn de zes bedrijfsvoeringcategorieën 'kantoormeubilair, bedrijfskleding, papier en drukwerk, ICT-hardware, catering en afval- en grondstoffenmanagement' circulair ingericht; en 2) in 2023 zijn tien bedrijfsvoeringcategorieën circulair ingericht.

*Toepassing Circulair:* circulair kan in een inkooptraject op verschillende manieren worden opgenomen: als minimumeis en/of (sub)gunningscriterium. Denk hierbij aan het opnemen van een gunningscriterium waarop de inschrijvers worden beoordeeld op een zo circulair mogelijke omgang met grondstoffen gedurende de looptijd van het contract. Aanvullende toepassingen van circulair inkopen zijn te vinden op de [MVI-criteriatool](#).

Met betrekking tot de VN ontwikkelingsagenda 2015 – 2030 met de Sustainable Development Goals (SDG's) zijn de aan klimaat gekoppelde SDG's 2 'geen honger', 6 'schoon water en sanitair', 7 'betaalbare en duurzame energie', 8 'waardig werk en economische groei', 9 'industrie, innovatie en infrastructuur', 11 'duurzame steden en gemeenschappen', 12 'Verantwoorde consumptie en productie', 14 'leven in het water' en 15 'vrede, justitie en sterke publieke diensten'. Klik [hier](#) voor een rapport over de relatie tussen circulaire economie en de SDG's. Klik [hier](#) voor meer informatie over het maatschappelijke thema circulair. Tot slot biedt het Rijk ten behoeven van de monitoring en borging de [Handreiking Monitoring en Contractuele borging MVI](#).



Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid