

Bijlage 13

Handleiding social return

Staatsbosbeheer investeert samen met haar Opdrachtnemers in de sociale infrastructuur. Een van de instrumenten om dit te doen is social return. Social return maakt het mogelijk dat investeringen die Staatsbosbeheer doet naast het 'gewone' rendement, ook een concrete sociale winst opleveren.

Bij deze Aanbesteding dient 5% van de opdrachtsom ingezet te worden voor social return (sr). Staatsbosbeheer heeft voor de invulling van social return gekozen voor de bouwblokkenmethode. Kenmerkend voor deze bouwblokkenmethode is de structuur. Blokken met een transparante waardebepaling, kunnen op maat worden gestapeld tot de gewenste social return verplichting. De bouwblokkenmethode is er op gericht om social return op creatieve wijze in te vullen in uw organisatie.

De prioriteit ligt bij het bieden van werkgelegenheid aan sociale werkplaatsen en arbeidsbeperkten. Opdrachtnemer bepaalt vervolgens zelf welke invulling wordt gegeven aan social return.

Opdrachtnemer kan kiezen voor:

- het inzetten van werkloos werkzoekenden en jongeren (tot 27 jaar of 50+ jaar)
- het plaatsen van orders bij erkende sociale werkvoorzieningen
- Het invullen op een sociaal ondernemende manier, door een samenwerking met een sociaal ondernemer of door een sociaal ondernemend idee.
- het delen van kennis, expertise, middelen
- het verbinden met een landelijk, regionaal of lokaal initiatief

Bouwblokken

Om de waarde van de inspanningen voor de social return verplichting te meten, wordt de gerealiseerde waarde van de inzet uitgedrukt in inspanningswaarde. Deze inspanningswaarde staat niet in relatie tot de werkelijke uitgave aan uitkeringen en loon. Dit heeft te maken met de afstand van de doelgroep tot de arbeidsmarkt en de inspanning die Opdrachtnemer moet leveren om de doelgroep in te zetten op betaald werk.

In onderstaande tabel is aangegeven hoe de bouwblokken zijn opgebouwd:

	Soort en eventuele duur van de uitkering	Inspanningswaarde social return op basis van een jaarcontract fulltime (36 uur per week)
1	Participatiewet < 2 jaar	€ 30.000,00
2	Participatiewet > 2 jaar	€ 40.000,00
3	WW < 1 jaar	€ 15.000,00
4	WW > 1 jaar	€ 20.000,00
5	WIA/WAO	€ 30.000,00
6	Doelgroepen banenafspraken (Wet banenafspraken en quotum arbeidsbeperkten)	€ 35.000,00
7	WSW-inzet (detachering, diensten), niet zijnde in dienst nemen van WSW'ers. Bij in dienst nemen van een WSW'er geldt 'doelgroep banenafspraken'	Betaalde rekeningen aan SW-bedrijf
8	Vast dienstverband	€ 10.000,00 extra op bovenstaande bedragen
9	50+	€ 5.000,00 extra op bovenstaande bedragen
10	BBL traject (Beroeps Begeleidende Leerweg)	€ 15.000,00
11	BOL traject (Beroeps Opleidende Leerweg)	€ 10.000,00
12	Maatschappelijke activiteit of hulp, steun, kennis bieden aan een lokaal initiatief	Per medewerker €100,00 per besteed uur of factuur ingezette activiteit.

13	In dienst nemen van een niet-uitkeringsgerechtigde	€ 10.000,00
----	--	-------------

Toelichting op tabel

- De Participatiewet is op 1 januari 2015 in werking getreden en is de opvolger van de Wet sociale werkvoorziening (WSW), Wet werk en bijstand (WWB) en een deel van de Wajong.
- WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.
- WAO: Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.
- WSW: Wet sociale werkvoorziening.
- Doelgroepen banenafpraak: Het betreft hier de doelgroepen die meetellen in het kader van de banenafpraak (de gemaakte afspraak om 125.000 banen te creëren voor arbeidsbeperkten), de zogenaamde garantiebannen. Het gaat hier dan onder andere om personen met een Wajong indicatie, WSW-indicatie, WIW-/ID-baan en personen die behoren tot de doelgroep van de Participatiewet en niet in staat zijn zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen.
- BBL: Beroepsbegeleidende leerweg (werken en leren).
- BOL: Beroepsopleidende leerweg (voltijdopleiding).
- Niet-uitkeringsgerechtigde: niet-werkende mensen die geen uitkering ontvangen.

Invulling social return

Bij de invulling van social return zijn verschillende situaties denkbaar:

- **Opdrachtnemer neemt een persoon in dienst na ingangsdatum van de Overeenkomst**

In dit geval kan deze persoon opgevoerd worden voor de duur van de opdracht.

Voorbeeld 1

De opdrachtduur is zes maanden en u neemt een persoon in dienst een maand na startdatum opdracht. Deze persoon kan dan voor de resterende opdrachtduur van vijf maanden (zes maanden – een maand) voor social return opgevoerd worden.

Voorbeeld 2

De opdrachtduur is 24 maanden en u neemt een persoon meteen bij de start van de opdracht in dienst. Deze persoon kan voor de duur van de opdracht, 24 maanden, opgevoerd worden voor social return. Neemt u deze persoon vervolgens ook in vaste dienst, dan kunt u hiervoor € 10.000,00 extra opvoeren (conform bouwblok 8)

- **Opdrachtnemer heeft al iemand in dienst voor ingangsdatum van de overeenkomst**

In dit geval kan deze persoon opgevoerd worden voor de duur van de opdracht minus de tijd dat deze persoon al bij u in dienst is. Hierbij geldt de restrictie dat iemand niet langer dan twaalf maanden opgevoerd kan worden.

Voorbeeld 3

De opdrachtduur is zes maanden en u heeft bij de start van de overeenkomst al een persoon twee maanden in dienst. Deze persoon kan voor de resterende duur van de opdracht, zijnde vier maanden, opgevoerd worden.

Proces na gunning

Als Opdrachtnemer de Opdracht definitief gegund krijgt, neemt deze na gunning, binnen één week contact op met de contractbeheerder Modernisering bedrijfskleding Staatsbosbeheer via mevr. M. Oostveen, emailadres m.oostveen@staatsbosbeheer.nl. In samenspraak met de contractbeheerder stelt u een plan van aanpak op over de manier waarop u de verplichting invult. Het plan bestaat uit de navolgende onderdelen:

1. Opdrachtsom of, in het geval dat deze nog niet bekend is, de verwachte opdrachtsom.
2. Keuze welke bouwblokken worden ingezet.
3. Wijze en planning van tussenevaluatie(s), inclusief bewijsstukken.
4. Wijze en planning van eindevaluatie, inclusief bewijsstukken.

Het resultaat van deze fase is een plan dat concreet en realiseerbaar is. U zorgt ervoor dat dit plan, binnen zes weken na gunning van de opdracht, gereed is en is goedgekeurd door de contractbeheerder. De contractbeheerder kan deze termijn op uw beargumenteerd verzoek schriftelijk verlengen tot maximaal twaalf weken.

Rapportage

De Opdrachtnemer rapporteert (Bijlage 4, Programma van eisen, Eis 71 h.) periodiek over de uitvoer van deze social return op basis van een verantwoordingsformulier conform onderstaande aspecten:

- Totaal aantal ingezet social return medewerkers (persoon, geen naam vanwege AVG)
- Periode van inzet medewerkers (bijvoorbeeld WSW, WIA, BOL enz.)
- Wervingskanaal (bijvoorbeeld Gemeente, UWV, opleidingsinstituut enz.)
- De over deze periode gehaalde waarde van de Inschrijfprijs.