Verantwoording Social Return bij GVB

GVB wil de beste werkgever van Amsterdam zijn. Onderdeel hiervan zijn diversiteit, inclusiviteit en duurzame inzetbaarheid. Deze visie van GVB is enerzijds gericht op de eigen medewerkers, maar anderzijds ook op mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

GVB werkt graag samen met Opdrachtnemers die willen meedenken in deze visie en die willen helpen bij het aandragen van concrete oplossingen. Opdrachtnemer spant zich, gedurende de looptijd van de Overeenkomst (inclusief eventuele verleningen), in om werk(ervarings)plaatsen te realiseren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Werkervaringsplaatsen

De werkervaringsplaatsen kunnen voortkomen uit één van de volgende doelgroepen:

- Wet Werk en Bijstand (WWB) gerechtigden, die langer werkloos zijn dan 12 maanden, 50 jaar of ouder zijn en/of die zonder re- integratieondersteuning of andere begeleiding niet zelfstandig aan werk kunnen komen;
- Werkloosheidswet (WW) gerechtigden, die langer werkloos zijn dan 12 maanden, en/of 50 jaar of ouder zijn, in aansluiting op de premiekorting oudere werknemers;
- Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) gerechtigden;
- Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) gerechtigden;
- Wet Arbeidsongeschiktheid zelfstandigen (WAZ) gerechtigden;
- Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Jonggehandicapten (WAJONG) gerechtigden;
- Wet Inkomensvoorziening Oudere en gedeeltelijk Arbeidsongeschikte Werkloze werknemers (IOAW) gerechtigden;
- De Wet Inkomensvoorziening Oudere en gedeeltelijk Arbeidsongeschikte Gewezen Zelfstandigen (IOAZ) gerechtigden;
- Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) geïndiceerden;
- Leer-/werkplekken of lonen voor niet uitkeringsgerechtigde werkzoekenden (nuggers);
- Leer-/werkplekken of lonen voor vroegtijdig schoolverlaters en jongeren met onvoldoende kwalificaties;
- Leer-/werkplekken in het kader van BOL/BBL opleidingen, VSO en/of praktijkscholen.

Als de genoemde wetten vervanging krijgen in nieuwe wetten, dan verwijst deze bepaling voortaan naar die nieuwe wetten.

Indien Inschrijver zich met zijn Inschrijving (gunningscriterium D1) verbindt aan een investering op het gebied van Social Return, dan zal Inschrijver zijn inspanningen en investeringen onderbouwen in een plan van aanpak. De inspanningen en investeringen worden in het plan van aanpak onderbouwd aan de hand van de bouwblokkenmethode.

Bouwblokkentabel Social Return

De Social Return inzet van Opdrachtnemer in het kader van deze Opdracht zal worden gewaardeerd op basis van de Bouwblokkentabel Social Return van GVB. Deze tabel is gebaseerd op de Bouwblokkenmethode van VNG.

Doelgroep SR/soort uitkering	**Vaste waarde SR** (gebaseerd op FT-dienstverband)
Participatiewet (PW)	€ 35.000
Doelgroepen banenafspraken (Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten)	€ 25.000
WW 3-16 maanden	€ 10.000
WW 6-12 maanden	€ 20.000
WW vanaf 12 maanden	€ 30.000
WIA/WAO	€ 32.500
WSW (detachering/diensten)	€ 35.000 * of rekening sociaal werkbedrijf
Leerling:	
BBL	€ 15.000
BOL (stage)	€ 7.500
VSO/praktijkonderwijs (stage)	€ 5.000
VSO/praktijkonderwijs (stage met baan)	€ 25.000
Werkervaringsplaats	€ 7.500
Mbo 1, 2 (stage)	€ 5.000
Mbo 3, 4 en hbo (stage)	€ 2.500
Bijzondere groepen:	
Jongeren zonder startkwalificaties	€ 22.500
Ex-gedetineerden	€ 22.500
Nuggers	€ 22.500
Bonussen:	
Vast dienstverband	€ 10.000
Werklozen > 50 jaar	€ 5.000
Statushouders	€ 5.000

Kaders voor verantwoording en rapportage

Indien Inschrijver er in zijn Inschrijving voor kiest om zich aan social return te committeren, dan zal hem na een eventuele gunning worden gevraagd in een plan van aanpak duidelijk aan te geven op welke wijze Opdrachtnemer invulling zal geven aan de Social return verplichting (tijdspad, kosten en inzet ten behoeve van de doelgroep).

Opdrachtnemer blijft te allen tijde eindverantwoordelijk voor het nakomen van zijn Social Return verplichtingen, zoals het werven, selecteren, plaatsen, opleiden en begeleiden van de doelgroep. Dit geldt ook wanneer Opdrachtnemer de Social Return verplichting (deels) overdraagt aan Onderaannemers.

De bewijslast voor het voldoen aan de Social Return verplichting ligt bij Opdrachtnemer. Deze is daarmee te allen tijde hoofdelijk verantwoordelijk om aantoonbaar te maken dat, en op welke wijze, hij inspanningen heeft geleverd in het kader van de betreffende Social Return verplichting, overeenkomstig de gemaakte prestatieafspraken in de Inschrijving van Opdrachtnemer.

Bij verrekening van inspanningen voor de doelgroep met de Social Return verplichting wordt uitgegaan van de kosten die Opdrachtnemer daadwerkelijk heeft gemaakt. Hierbij gelden de volgende uitgangspunten:

a. Inschaling van kandidaten uit de doelgroep geschiedt conform de door GVB opgestelde ‘bouwblokkentabel Social Return’;
b. Scholing en opleiding vinden plaats bij een erkend opleidingsinstituut. Kosten gemaakt in het kader van scholing dienen onderbouwd te worden met nota’s van de scholing. In geval van interne scholing dienen de gemaakte kosten schriftelijk te worden onderbouwd;
c. Begeleidingskosten, mits noodzakelijk, aannemelijk en deugdelijk onderbouwd, zijn kosten die noodzakelijkerwijs gemaakt worden ten behoeve van de inzet van de kandidaat uit de doelgroep;
d. Er kunnen nadere afspraken worden gemaakt over de verantwoording op basis van wederzijdse goedkeuring.

MODEL Verantwoordingsformulier Social Return GVB

Naam opdrachtnemer verklaart hierbij dat hij voldoet aan zijn verplichting voor Social Return. Deze verplichting staat in bepaling verwijzing naar (raam)contract invoegen van het (raam)contract met als naam: naam (raam)contract, met project/contractnummer: project/contractnummer invoegen.

Periode inzet	Persoon	Indicatie ingezette arbeidskracht *(bijv. WWB, WSW, WIA, etc.)*	Wervingskanaal *(bijv. gemeente, UWV, etc.)*	Aantal uur en waarde inzet over de periode
……	……	……	……	……
……..	……	……	……	……
……..	……	……	……	……
			Totaal waarde inzet over deze periode:	
			Totaal waarde in te zetten over deze periode: *aantal % van € aannemingssom = € x* *€ bedrag / € x = € y* *€ y / aantal periodes*	
			Verschil:	

Let op: de kolom “Persoon” mag geen persoonsgegevens (naam) bevatten. U dient de persoonsgegevens te anonimiseren door bijvoorbeeld een fictieve naam of nummering toe te kennen aan de ingezette medewerkers.

Bedrijfsnaam: ……
Naam: ……
Functie: ……
Datum: ……
Handtekening: ……