

Social Return

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.

In deze Opdracht heeft dienstverlener een verplichting zich een waarde gelijk aan tenminste 5% van de totale uiteindelijke Opdrachtwaarde van de gehele Overeenkomstperiode, inclusief eventuele verlengingen (excl. BTW), aan te wenden voor de inzet van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt in de vorm van werk(ervarings)plaatsen en/of stageplaatsen. Naast de inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kan Inschrijver ook inzetten op sociale inkoop om te voldoen aan het social return percentage. Dit betekent dat hij producten inkoopt die gemaakt zijn door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Daarnaast zijn de cateringvoorzieningen een plek waar GVB collega's via Bureau Tijdelijk Werk kunnen re-integreren (vanuit de afdeling transitie en vitaliteit). De kosten om deze GVB collega in te zetten en te begeleiden telt dan mee in het % social return.

Werkervaringsplaatsen

De werkervaringsplaatsen kunnen voortkomen uit twee groepen:

Intern: Eigen medewerkers GVB, bestaande uit:

- Medewerkers die in aanmerking komen voor inzet op andere werkzaamheden, omdat zij (tijdelijk) niet in staat zijn hun eigen werk uit te voeren of omdat ze een andere functie zoeken in verband met reorganisatie;
- (ex) Medewerkers Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA).

Extern: een andere mogelijkheid is het inzetten van Social Return kandidaten, die via een lokale instantie aangedragen kunnen worden. Dit betreffen personen uit een 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.

Procedure na gunning

De precieze invulling wordt vastgelegd in nadere prestatieafspraken middels SLA (bijlage 11). Deze prestatieafspraken maken onlosmakelijk deel uit van de Overeenkomst. Tijdens de looptijd van de Overeenkomst neemt dienstverlener contact op met Bureau Tijdelijk Werk en Transitie van GVB om de mogelijkheden van het inzetten van kandidaten vanuit GVB te verkennen. Dienstverlener en GVB (Bureau Tijdelijk Werk en Transitie) dienen gedurende de looptijd van de Overeenkomst periodiek contact te hebben over de mogelijkheden van het inzetten van GVB-medewerkers bij dienstverlener.

Kaders voor afrekening, verantwoording en rapportage

In de prestatieafspraken wordt duidelijk aangegeven op welke wijze dienstverlener invulling zal geven aan de Social return verplichting (tijdspad, kosten en inzet ten behoeve van de doelgroep). Dienstverlener 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 dienstverlener de Social Return verplichting (deels) overdraagt aan Onderaannemers.

De bewijslast voor het voldoen aan de Social Return verplichting ligt bij dienstverlener. 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 na gunning.

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

- Inschaling van kandidaten uit de doelgroep geschiedt conform de door GVB opgestelde 'bouwblokkentabel Social Return' (zie tabel);
- 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;
- Begeleidingskosten, mits noodzakelijk, aannemelijk en deugdelijk onderbouwd, zijn kosten die noodzakelijkerwijs gemaakt worden ten behoeve van de inzet van de kandidaat uit de doelgroep;
- Er kunnen nadere afspraken worden gemaakt over de verantwoording op basis van wederzijdse goedkeuring.

Beloning inzet Social Return

De Social Return inzet van dienstverlener 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)
GVB-kandidaten	€ 50.000
Participatiewet (PW)	€ 35.000
Doelgroepen banenafspraken (Wet banenafpraak 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

Bijzonderheden hierbij zijn:

- Bij de inzet van GVB-kandidaten kan GVB dienstverlener ondersteunen met:
 - Gratis detachering/proefplaatsing van minimaal 3 maanden
 - Extra begeleiding, evt. begeleiding on the job
- Terugkeergarantie bieden voor de medewerker voor een bepaalde termijn.
- Bij de inzet van GVB-kandidaten wordt fulltime zoals omschreven in de cao van de leverancier (ook bij proefplaatsingen) aangehouden.
- Wanneer dienstverlener eigen medewerkers GVB een werkplek heeft geboden, dan mogen ook de contacturen met GVB over deze medewerker(s) en de eventuele opleidingskosten (tegen werkelijke kosten) voor bij- en/of omscholing worden meegenomen voor de invulling van de Social Return verplichting.