

Bijlage G Toelichting inzet SROI

Stichting Beheer Borchwerf II heeft als doelstelling om met hun inkoopbeleid invulling te geven aan het sociaal beleid door speciale voorwaarden, eisen en wensen op te nemen in de inkoopovereenkomsten met bedrijven en instellingen.

Deze invulling bestaat uit het duurzaam aan het werk krijgen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, of de ondersteuning bij de realisatie van dat doel, als ook jongeren die ondersteuning nodig hebben bij het vinden van een stageplaats of reguliere baan. Verder biedt Social Return de kans om een bijdrage te leveren aan de doelstellingen t.a.v. welzijn en zorg.

De opdrachtnemer heeft een Social Returnverplichting van 10 % van de totale loonsom om een bijdrage te leveren aan deze doelstellingen. Dit wordt gezien als de maatschappelijke bijdrage van de opdrachtnemer.

Invulling Social Returnverplichting (als contracteis)

Gezien de ingeschatte opdrachtwaarde en de looptijd van de overeenkomst, heeft Stichting Beheer Borchwerf II bij deze aanbesteding gekozen voor een Social Returnverplichting van het hierboven beschreven percentage. Deze is als contracteis opgenomen in de overeenkomst. Dit houdt in dat de opdrachtnemer zich bij inschrijving committeert aan het percentage. In de gunningscriteria kan opdrachtnemer dit percentage uitbreiden, hiervoor krijgt men in de beoordeling extra punten toegekend. Ook dient bij de inschrijving een beschrijving toegevoegd te worden hoe de aanpak van SROI tot stand komt. Na gunning wordt in overleg met de opdrachtgever dit verder besproken en vastgelegd hoe hier invulling aan gegeven wordt. SROI maakt onderdeel uit van de overeenkomst en komt terug in de evaluatiemomenten.

Getracht wordt om de lokale situatie van de opdrachtgever en de expertise van de opdrachtnemer als uitgangspunt te nemen, zodat maatwerk geleverd kan worden en de Social Returnverplichting direct bijdraagt aan de lokale maatschappelijke puzzel, zoals specifieke doelgroepen en/of sociale initiatieven. Creativiteit van de opdrachtnemer wordt daarbij op prijs gesteld.

Waarde van de alternatieven

De opdrachtnemer dient in haar beschrijving aan te geven op welke wijze zij haar invulling vormgeeft om de opgegeven Social Returnwaarde te realiseren.

Wanneer de opdrachtnemer in haar plan van aanpak een andere invulling voorstelt, dan wordt deze na gunning door beide partijen besproken.

Kandidaten worden uniek voor deze overeenkomst opgevoerd. Het is dan ook niet toegestaan kandidaten tegelijkertijd op te voeren bij andere opdrachten bij andere Opdrachtgevers waar ook moet worden voldaan aan een Social Return verplichting.

Beoordeling en voorwaarden

M.b.t. de beoordeling van de Social Returnverplichting geldt dat het aanbod in de offerte

als geheel wordt beoordeeld op de bijdrage die de aanbieder levert aan het doel, namelijk duurzame uitstroom van mensen met een uitkering cq. afstand tot de arbeidsmarkt.

De beschrijving die onderdeel uitmaakt van de inschrijving moet minimaal de volgende onderdelen bevatten:

- Hoe de opdrachtnemer invulling geeft aan de invulling van de Social Returnverplichting en op welke wijze dit bijdraagt aan het doel, namelijk duurzame uitstroom van mensen met een uitkering cq. afstand tot de arbeidsmarkt;
- Welke keuze ze maakt uit de aangeboden alternatieven, dan wel welke alternatieven de opdrachtnemer zelf voorstelt;
- Hoe de professionele begeleiding van de kandidaten is georganiseerd, met inbegrip van verzuim management, en welke ontwikkel- en/of opleidingsmogelijkheden ze aanbiedt;
- Visie op begeleiding vanuit het doel om de werknemersvaardigheden en vakvaardigheden te vergroten;
- Welke kansen er binnen de organisatie en directe keten van leveranciers en samenwerkingspartners is voor mensen met een uitkering cq. afstand tot de arbeidsmarkt;
- De wijze van verantwoording van de invulling.

Verantwoording

Gedurende looptijd van de overeenkomst worden de voortgang en resultaten verantwoord door Opdrachtnemer aan Opdrachtgever.

Boeteclausule

Indien de Opdrachtnemer zijn verplichtingen aangaande het te besteden bedrag c.q. rapportages niet of niet volledig nakomt, vindt een inhouding van het (procentuele) niet nagekomen deel plaats, vermeerderd met een boete van 10% boete over het niet nagekomen deel. De bewijslast dat er aan de Social Return verplichtingen wordt voldaan, berust bij de Opdrachtnemer.

Bouwblokken Social Return

<u>Bouwblok</u>	<u>SROI-waarde per jaar/1 fte</u>	<u>Duur van meetellen</u>
Participatiewet < 2 jaar	€ 30.000	2 jaar
Participatiewet > 2 jaar	€ 40.000	2 jaar
Participatiewet (doelgroepregister) Wajong (doelgroepregister) en WIA/WAO WSW (in dienst nemen: doelgroepregister)	€ 40.000	Altijd
WW < 1 jaar	€ 10.000	1 jaar
WW > 1 jaar	€ 15.000	1 jaar
Niet Uitkeringsgerechtigde (NUG)	€ 10.000	2 jaar
Werkervaringsplek ⁰	€ 750 per maand	Overeengekomen periode
Leerling BBL (leerbaan), niveau 1 en 2 Leerling BBL (leerbaan), niveau 3 en 4	€ 20.000 per leerwerkjaar € 15.000 per leerwerkjaar	Opleidingsperiode
Leerling BOL (stage), niveau 1 en 2 Leerling BOL (stage), niveau 3 en 4	€ 7.500 per stage € 5.000 per stage	Opleidingsperiode
Leerling VSO/Praktijkonderwijs	€ 5.000 per stage	Opleidingsperiode
Leerling VSO/Praktijkonderwijs tot 18 jaar (werkplek na uitstroom)	€ 25.000	Eenmalig
MVO-activiteiten ¹	€ 100/uur en/of factuurwaarde	
WSW (detachering en/of diensten), Sociale inkoop ²	€ factuurwaarde	
<i>Extra op bovenstaande bedragen</i>		Bedragen tellen
Leeftijd ≥ 50 jaar	€ 5.000	Eenmalig/naar rato
Vast dienstverband	€ 10.000	Eenmalig/naar rato
Statushouders	€ 5.000	Eenmalig/naar rato
PSO-ladder ³ : trede 1, trede 2, trede 3	Korting op de SROI-verplichting: 10%, 25%, 50%	Eenmalig/naar rato
PSO-ladder ³ , 30+	Vrijstelling SROI-verplichting	Eenmalig/naar rato

Voorbeelden

Ter inspiratie worden hieronder enkele alternatieven beschreven.

A Reguliere plaatsing

Alternatief 1:

Een proefplaatsing van maximaal twee maanden waarin de kandidaat werkt met behoud van uitkering, met direct aansluitend een arbeidsovereenkomst van minimaal zes maanden conform de geldende CAO voor deze branche. Gedurende de proefplaatsing werkt de kandidaat met behoud van uitkering en wordt hij klaargestoomd voor de reguliere functie en ligt de nadruk bij de begeleiding en ontwikkeling van vakvaardigheden. Gedurende de twee maanden proefplaatsing zijn er dus geen loonkosten voor de opdrachtnemer. De begeleidings- en opleidingskosten zijn voor rekening van de opdrachtnemer.

Alternatief 2:

Directe plaatsing in arbeidsovereenkomst bij de opdrachtnemer, of ander bedrijf dat onderdeel uitmaakt van de keten van werkzaamheden/producten die bijdragen aan de uitvoering van de overeenkomst. De overeenkomst dient conform de geldende CAO voor deze branche te zijn en minimale periode van zes maanden te bedragen.

B Werkervaringsplek

Alternatief 3:

Eén of meerdere kandidaten werken gedurende de looptijd van de overeenkomst met behoud van uitkering een periode mee bij de uitvoering van de opdracht om aanvullende werkzaamheden te verrichten, aangevuld met een training/opleiding die past binnen de branche en de ontwikkelingsmogelijkheden van de uitkeringsgerechtigde. Belangrijk is dat de aannemer voldoende begeleiding biedt. Vaak wordt gekozen om extra begeleiding in de vorm van jobcoaching in te zetten, hieraan zijn voor de opdrachtnemer meestal geen kosten verbonden.

Alternatief 4:

Eén of meerdere kandidaten werken gedurende de looptijd van de overeenkomst met behoud van uitkering een periode mee op een andere plek binnen de organisatie, aangevuld met een training/opleiding die past binnen de branche en de ontwikkelingsmogelijkheden van de uitkeringsgerechtigde. Belangrijk is dat de aannemer voldoende begeleiding biedt. Vaak wordt gekozen om extra begeleiding in de vorm van jobcoaching in te zetten, hieraan zijn voor de opdrachtnemer meestal geen kosten verbonden.

Alternatief 5:

Eén of meerdere kandidaten werken gedurende de looptijd van de overeenkomst met behoud van uitkering een periode mee bij een bedrijf dat onderdeel uitmaakt van de keten van werkzaamheden/producten die bijdragen aan de uitvoering van de overeenkomst, aangevuld met een training/opleiding die past binnen de branche en de ontwikkelingsmogelijkheden van de uitkeringsgerechtigde. Belangrijk is dat de aannemer voldoende begeleiding biedt. Vaak wordt gekozen om extra begeleiding in de vorm van jobcoaching in te zetten, hieraan zijn voor de opdrachtnemer meestal geen kosten verbonden.

Voorwaarden bij de alternatieven 3 t/m 5

De kandidaten die de werkervaringsplekken invullen, doen dit gedurende maximaal zes maanden. Daarin werkt de kandidaat met behoud van uitkering en verricht hij additionele werkzaamheden en wordt hij intensief begeleid bij de ontwikkeling van zowel werknemersvaardigheden als ook vakvaardigheden. Er zijn dus geen loonkosten voor de opdrachtnemer. De begeleidings- en opleidingskosten zijn voor rekening van de opdrachtnemer.

In alle gevallen maakt een selectiegesprek tussen de opdrachtnemer en de kandidaten onderdeel uit van de procedure.

Voor kandidaten geldt dat de opdrachtnemer zorgt voor werkkleding en reiskosten vergoedt à 0,19 p/km.

C Training aan mensen met een uitkering

De opdrachtnemer verzorgt een groepstraining van enkele dagdelen aan mensen met een uitkering die past binnen de expertise van haar organisatie. De training dient bij te dragen aan de persoonlijke ontwikkeling en/of het vergroten van de kans op werk.

D Bedrijfsbezoek en speeddate werkzoekenden

De opdrachtnemer verzorgt een bedrijfsbezoek (inclusief vervoer) en speeddate voor één of meerdere groepen werkzoekenden uit de regio van de opdrachtgever. Doelen zijn het vergroten van de kennis van het bedrijf, haar producten, diensten en de verschillende functies die het bedrijf kent. Daarnaast maken de werkzoekenden tijdens het bedrijfsbezoek kennis met intercedenten/recruiters van een uitzendbureau dat door de opdrachtnemer is uitgenodigd. Zo nodig kan de opdrachtgever helpen bij de keuze voor een uitzendbureau.