

# **Handleiding Social Return**

**Versie 1 januari 2020**

## 1.0 Inleiding

“Samen aanjagen van vernieuwing” is de missie van SURF. Deze missie is van toepassing op onze innovatieve activiteiten en dienstverlening én het maatschappelijk verantwoord ondernemen van SURF. We houden rekening met de maatschappelijke effecten van onze eigen onderneming en gebruiken onze kracht als coöperatie om samen met onze leden het verschil te maken op het gebied van duurzaam ondernemen.

### De visie van de SURF op social return

SURF wil ‘duurzaam’ omgaan met zijn medewerkers en een aantrekkelijk werkgever zijn. SURF investeert in langdurige dienstverbanden en met een beleid gericht op ontwikkeling en vitaliteit.

SURF streeft diversiteit na in zijn personeelsbestand en heeft de ambitie om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt actief te betrekken bij SURF.

SURF zoekt opdrachtnemers die deze visie delen en verwacht van haar opdrachtnemers dat zij zich committeren aan een social return verplichting. De social return verplichting maakt onderdeel uit van de (raam)overeenkomst. Een voorlopig plan van aanpak van de opdrachtnemer voor de invulling van social return hoeft pas twee weken na gunning van de opdracht aan SURF overlegd te worden. In deze handleiding staat uitgelegd hoe social return binnen een opdracht voor SURF kan worden ingevuld en welke (rand)voorwaarden daarbij gelden.

## 2.0 Invulling social return

U kunt op drie manieren de social return verplichting realiseren, namelijk door:

- Arbeidsparticipatie (2.1);
- Compensatieorders (2.2);
- Sociale cohesie (2.3).

De prioriteit van SURF ligt bij het bieden van werkgelegenheid aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. SURF prefereert daarom dat de opdrachtnemer de social return verplichting van minimaal 2,5% van de opdrachtsom invult door middel van arbeidsparticipatie. Lukt dat niet omdat de social return verplichting laag is dan zijn er mogelijkheden voor compensatieorders of projecten ter bevordering van sociale cohesie.

Meer informatie en handvatten over waar u mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kunt vinden en de is opgenomen in bijlage 1.

### 2.1 Arbeidsparticipatie

Als u kiest voor arbeidsparticipatie, dan creëert u werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Als opdrachtnemer bepaalt u in beginsel zelf welke invulling u bij deze opdracht geeft aan de social return verplichting en wat past bij uw opdracht.

SURF werkt met de bouwblokkenmethode. De waarde van de inspanningen voor de social return verplichting is de inspanningswaarde. Deze waarde heeft niets te maken met de echte uitgaven aan uitkeringen en loon. Het gaat om de afstand die de doelgroep heeft tot de arbeidsmarkt en welke inzet u levert om deze doelgroep aan betaald werk te helpen. Het is mogelijk om verschillende blokken te combineren binnen 1 opdracht. In tabel 1 ziet u hoe de bouwblokken zijn opgebouwd.

SURF daagt u uit om inventief en ambitieus om te gaan met de invulling van social return. Als voorbeeld: een social return van € 30.000,- geheel invullen middels de inzet van 6 stagiaires (bouwblok 10), toont weinig creativiteit en ambitie.

Tabel 1: bouwblokken arbeidsparticipatie

	<b>Arbeidsparticipatie</b> Looncomponent is hoog	<b>Inspanningswaarde social return</b>
	<b>Doelgroepen: soort en eventuele duur van de uitkering*</b>	<b>Op basis van een jaarcontract fulltime (36 uur per week)</b>
1.	Participatiewet < 2 jaar	€ 30.000,-
2.	Participatiewet > 2 jaar	€ 40.000,-
3.	WW < 1 jaar	€ 10.000,-
4.	WW > 1 jaar	€ 15.000,-
5.	WIA/WAO	€ 30.000,-
6.	Wajong	€ 35.000,-
7.	IOAW/IOAZ	€ 15.000,-
	<b>Stages voor scholieren/studenten</b>	<b>Inspanningswaarde</b>
8.	BBL traject	€ 15.000,-
9.	BOL traject	€ 10.000,-
10.	Stage	€ 5.000,-
	<b>Bonuspunten</b>	<b>Inspanningswaarde</b>
11.	Vast dienstverband	€ 10.000,- op bovenstaande bedragen
12.	45+	€ 5.000,- op bovenstaande bedragen
13.	Herintreder	€ 10.000,- op bovenstaande bedragen
14.	Opleiding	Het totale factuurbedrag van de order

\*Een uitgebreide definitie van de doelgroepen is opgenomen bijlage 2.

#### **Voorbeeld 1**

SURF verstrekt na een aanbesteding een opdracht aan uw onderneming voor de levering van enveloppen. De opdrachtsom bedraagt € 600.000,- en de duur van de opdracht is 4 jaar. De social returnverplichting van 5% die u hebt aangenomen is € 30.000,-. Binnen de contractduur van vier (4) jaar neemt u iemand, die minder dan 2 jaar in de participatiewet heeft gezeten, een jaar in dienst voor 36 uur per week. Dit representeert het bedrag van € 30.000,- (bouwblok 1). Daarmee heeft u aan uw verplichting voldaan.

De invulling van de social return verplichting kan zowel binnen als buiten de aard van de opdracht worden gerealiseerd:

- Binnen de opdracht: voor de uitvoering van de opdracht neemt u nieuwe medewerkers aan die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. U bent bijvoorbeeld een contract aangegaan met SURF voor de plaatsing en verzorging van kantoorbeplanting. Voor het wekelijks onderhoud neemt u een nieuwe medewerker in dienst met een afstand tot de arbeidsmarkt.
- Buiten de opdracht: voor de uitvoering van de opdracht kunt u geen nieuw personeel aantrekken voor het plaatsen en verzorgen van kantoorbeplanting, omdat dit zou leiden tot verdringing van het huidige personeel. Echter, elders in het bedrijf ontstaan nieuwe werkzaamheden of werkplekken (logistiek, verpakking, transport etc.) waarvoor u wel iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt kunt aannemen.

Randvoorwaarde voor beide opties (binnen of buiten de opdracht) is dat u de persoon in dienst neemt na ingangsdatum van de overeenkomst. Alleen dan kan de inzet worden opgevoerd als social return verplichting.

Indien u al iemand in dienst heeft vóór de ingangsdatum van de overeenkomst met SURF dan kunt u deze persoon niet opvoeren voor de social return verplichting. De opdracht die u voor SURF gaat

uitvoeren moet namelijk direct in verband staan met het bieden van werk aan iemand met afstand tot de arbeidsmarkt. Iemand die al in dienst is, heeft die afstand niet (meer).

#### **Voorbeeld 2**

*SURF heeft een opdracht verstrekt voor digitalisering van een archief. De klus moet in 12 maanden gerealiseerd worden en u neemt 1 maand na de start van de opdracht iemand in dienst die 14 maanden in de WW zit. De werknemer kan voor de resterende opdrachtduur voor social return worden opgevoerd voor een bedrag van € 13.750,- (11/12 van € 15.000,-, bouwblok 4) indien hij/zij 36 uur per week werkt.*

#### **Voorbeeld 3**

*U heeft een cateringbedrijf en gaat voor twee jaar (24 maanden) de catering verzorgen voor de hoofdvestiging van SURF. De waarde van de opdracht is € 400.000,-. De 5% verplichting bedraagt dus € 20.000,-.*

*U neemt iemand in dienst die minder dan 1 jaar in de WW zit bij de start van de opdracht. De werknemer kan voor de gehele opdrachtduur voor social return worden opgevoerd voor een bedrag van € 20.000,- (2 x € 10.000,- bouwblok 3) indien deze 36 uur per week werkt. Indien u besluit om hem/haar vast in dienst te nemen dan kunt u hiervoor € 10.000,- extra opvoeren (bonuspunten bouwblok 11). Uw totale social return bijdrage is dan € 30.000,-. Dus levert u per saldo een hogere bijdrage dan 5% en u draagt eraan bij dat iemand een vaste baan heeft! Een topprestatie!*

## **2.2 Compensatieorders**

Er zijn ook opdrachten met een laag arbeidscomponent / lage social return verplichting. Social return kunt u dan ook doen door het plaatsen van compensatieorders bij sociaal ondernemers. Een sociaal ondernemer is een ondernemer die voor zijn productieproces of voor zijn dienstverlening hoofdzakelijk personeel met een afstand tot de arbeidsmarkt inzet. Bijvoorbeeld sociale werkbedrijven die er samen met werkgevers, jobcoaches en opleiders voor zorgen dat mensen met een beperking duurzaam inzetbaar worden op de arbeidsmarkt.

#### **Voorbeeld 4**

*SURF verstrekt na een aanbesteding een opdracht aan uw onderneming voor de levering van kantoormeubilair. De opdrachtsom bedraagt € 400.000,- en de duur van de opdracht is 4 jaar. De social return verplichting van 5% die u hebt aangenomen is € 20.000,-. Indien u voor € 18.000,- in een jaar tijd werkzaamheden laat verrichten bij een sociaal werkbedrijf, resteert er nog een verplichting van € 2.000,-. U heeft dan in totaal nog drie jaren de tijd om aan de verplichting te kunnen voldoen.*

*U heeft de komende drie jaar geen werkzaamheden om uit te besteden en geen behoefte aan extra personeel. In dat geval telt ook als compensatieorders mee alle omzet die u bij sociaal ondernemers genereert door het afnemen van goederen. De koekjes bij de koffie voor vergaderingen laat u bijvoorbeeld leveren door sociaal ondernemer De Koekfabriek te Utrecht of door sociaal ondernemer de Koeckebackers uit Amsterdam. Het factuurbedrag voor deze aanschaf kunt u aftrekken van uw social return verplichting.*

#### **Voorbeeld 5**

*Uw onderneming levert geavanceerde maatwerksoftware, waaraan SURF behoefte heeft. De opdrachtsom bedraagt € 80.000,-. De social return verplichting van 5% die u hebt aangenomen is dus € 4.000,-.*

*Een deel van deze software moet getest worden. Dat belegt u bij een sociaal ondernemer die gespecialiseerd is in het testen van software en tevens mensen met autisme in dienst heeft. De factuur voor die diensten kunt u opvoeren als social return.*

In onderstaande tabel 2 leest u hoe u compensatieorders berekent.

Tabel 2: bouwblokken compensatieorders

	<b>Compensatieorders</b> <b>Looncomponent is laag</b>	<b>Inspanningswaarde social return</b>
1.	Iedere geplaatste order bij een sociale onderneming voor diensten	Het totale factuurbedrag van de order
2.	Iedere geplaatste order bij een sociale onderneming voor leveringen.	Het totale factuurbedrag van de order

## 2.3 Sociale cohesie

Uw social return verplichting kan deels of geheel worden ingevuld met activiteiten die de sociale cohesie bevorderen, oftewel het bevorderen van de samenhang in de samenleving. Dit kunt u op een creatieve wijze doen door uw specifieke kennis in te zetten voor bepaalde groepen in de maatschappij. Denk hierbij aan:

- Het geven van voorlichtingsbijeenkomsten aan groepen scholieren;
- Het zelf organiseren van een maatschappelijke activiteit (zoals het aanbieden van gratis inloopspreekuren voor rechtshulp of inloopspreekuren voor het verlenen van schuldhulp);
- Het aansluiten bij een lokaal initiatief door het bieden van hulp, steun en kennis, zoals het actief inzetten van eigen medewerkers bij een voedselbank;
- Een dag met uw werknemers klussen op een zorgboerderij.

In tabel 3 leest u op welke wijze activiteiten voor sociale cohesie verrekend worden.

Tabel 3: bouwblokken sociale cohesie

	<b>Sociale cohesie</b> <b>Looncomponent is laag</b>	<b>Inspanningswaarde social return</b>
1.	Maatschappelijke activiteit organiseren	Inzet eigen medewerker € 100,- per besteed uur of factuur ingezette activiteit.
2.	Het aansluiten bij een lokaal initiatief door het bieden van hulp, steun, kennis	Inzet eigen medewerker € 100,- per besteed uur of factuur ingezette activiteit.

## 3.0 Het proces na gunning

Na de gunning van de opdracht streeft SURF ernaar binnen twee (2) weken een voorlopig Plan van Aanpak te bespreken. Daarin beschrijft u als opdrachtnemer hoe de social return verplichting uitvoering krijgt. Samen met de contractmanager van SURF maakt u de aanpak dusdanig concreet, zodat binnen drie (3) weken na ontvangst van het voorlopig Plan van Aanpak het uiteindelijke Plan van Aanpak niet alleen definitief gemaakt wordt, maar ook door beide partijen overeengekomen wordt.

Het Plan van Aanpak bestaat in ieder geval uit de volgende onderdelen:

- Opdrachtsom;
- Omvang social return verplichting;
- Beschrijving hoe de social return verplichting wordt vormgegeven;
- Keuze welke bouwblokken ingezet worden;
- Wijze van begeleiding vanuit de opdrachtnemer;
- Wijze van begeleiding vanuit de opdrachtgever;
- Wijze en moment van tussenevaluatie (inclusief bewijsstukken);
- Wijze en moment van eindevaluatie (inclusief bewijsstukken).

Het Plan van Aanpak dient duidelijk en helder te zijn. Uitgangspunt is dat het Plan van Aanpak binnen drie (3) weken na ontvangst van het voorlopig Plan van Aanpak definitief is en overeengekomen wordt door beide partijen. De contractmanager kan deze termijn na een schriftelijk verzoek verlengen tot maximaal 12 weken.

## **Bijlage 1: Het vinden van de juiste mensen en initiatieven**

In Nederland zijn meerdere organisaties die u kunnen assisteren bij de werving, selectie en begeleiding, bijvoorbeeld door te bemiddelen tussen u als werkgever en een werkzoekende. Denk aan:

- UWV WERKbedrijf;
- Gemeenten;
- Re-integratiebedrijven;
- Sociale werkvoorzieningen/werkbedrijven;
- Onderwijsinstellingen.

Het is mogelijk om contact op te nemen met het WerkgeversServicepunt voor persoonlijk en kosteloos advies over en ondersteuning bij de werving en selectie van personeel met een afstand tot de arbeidsmarkt:

[www.werk.nl](http://www.werk.nl) en zoek op WerkgeversServicepunt.

## Bijlage 2: Definitie doelgroepen

Tabel 4: Definitie doelgroepen arbeidsparticipatie

Arbeidsparticipatie	Definitie
Participatiewet	WWB - wet werk en bijstand; Wsw - wet sociale werkvoorziening; Wajong met arbeidsvermogen - wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten
WW	Werkloosheidswet zonder arbeidsvermogen
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
WAO	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
Wajong	Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten zonder arbeidsvermogen
IOAW	Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers
IOAZ	Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen
<b>Stages voor scholieren</b>	
BBL traject	Beroeps begeleidende leerweg traject (werken en leren)
BOL traject	Beroeps opleidende leerweg traject (voltijdopleiding)
Stage	Stages vanuit overige opleidingen
<b>Bonuspunten</b>	
Vast dienstverband	Iemand vast in dienst nemen binnen je bedrijf
45+	Iemand in dienst nemen die qua leeftijd 45+ is, (n.v.t. op IOAW/IOAZ)
Herintreder	In dienst nemen van een niet-uitkeringsgerechtigde herintreder
Opleiding	Het bekostigen van een opleiding die bijdraagt aan de mobiliteit van de kandidaat