

Handleiding Social Return



Inhoud

1.0 Inleiding	2
2.0 Invulling social return	3
2.1 Arbeidsparticipatie	4
2.2 Compensatieorders	5
2.3 Sociale cohesie	6
3.0 Het proces na gunning	7
Bijlage 1: Het vinden van de juiste mensen en initiatieven	7
Bijlage 2: Definitie doelgroepen	7

1.0 Inleiding

Als uitvoeringsorganisatie staat de Sociale Verzekeringsbank (SVB) midden in de samenleving. We betalen aan ruim 5 miljoen klanten onder andere het AOW-pensioen en de kinderbijslag. We werken met overheidsgeld, dat we graag zo efficiënt mogelijk willen besteden en waarmee we maximaal resultaat willen bereiken. Voor onze klanten, maar ook voor de samenleving. De SVB zet zich daarom in voor arbeidsparticipatie. Zo zorgen we ervoor dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kansen krijgen. Dit gebeurt onder andere door gebruik te maken van social return in het inkoopbeleid.

De visie van de SVB op social return

“De SVB werkt aan sociale zekerheid, voor iedereen. Dat doen we met overheidsgeld, dat we graag zo efficiënt mogelijk, en met maximaal sociaal effect willen besteden. De SVB wil als zelfstandig bestuursorgaan, vanuit haar verbondenheid met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, ook arbeidsparticipatie voor iedereen bereikbaar maken. Wij doen dit onder andere door ons inkoopvolume in te zetten als instrument voor het creëren van maatschappelijke waarde. In het bijzonder willen we dit doen door het direct en indirect stimuleren van arbeidsparticipatie voor mensen met een afstand tot die arbeidsmarkt. Wij geven hiermee op een goede en sociale wijze inhoud aan onze maatschappelijke verantwoordelijkheid en aan de voortrekkersfunctie die wij als SVB in de samenleving willen innemen”.

De SVB zoekt opdrachtnemers die deze visie delen en verwacht van haar opdrachtnemers dat zij zich committeren aan een social return verplichting van minimaal 5% van de waarde van de opdracht. 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 de SVB overlegd te worden. In deze handleiding staat uitgelegd hoe social return binnen een opdracht voor de SVB kan worden ingevuld en welke (rand)voorwaarden daarbij gelden.

2.0 Invulling social return

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

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

De prioriteit van de SVB ligt bij het bieden van werkgelegenheid aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De SVB prefereert daarom dat de opdrachtnemer de social return verplichting van minimaal 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 initiatieven die de SVB stimuleert 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.

De SVB 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.

De SVB vraagt u om creatief en ambitieus om te gaan met de invulling van uw verplichting. Als voorbeeld: een social return verplichting van € 30.000,- geheel invullen middels de inzet van 6 stagiaires (bouwblok 10), toont naar mening van de SVB weinig creativiteit en ambitie.

Tabel 1: bouwblokken arbeidsparticipatie

Arbeidsparticipatie Looncomponent is hoog	Inspanningswaarde social return
Doelgroepen: soort en eventuele duur van de uitkering*	Op basis van een jaarcontract fulltime (36 uur per week)
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,-
Stages voor scholieren/studenten	Inspanningswaarde
8. BBL traject	€ 15.000,-
9. BOL traject	€ 10.000,-
10. Stage	€ 5.000,-
Stages voor scholieren/studenten	Inspanningswaarde
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

De SVB 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 de SVB 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 ingangsdatum van de overeenkomst met de SVB dan kunt u deze persoon niet opvoeren voor de social return verplichting. De opdracht die u voor de SVB 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

De SVB 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 de SVB. 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 voor een vaste baan heeft! Een topprestatie!

2.2 Compensatieorders

Er zijn ook opdrachten met een laag arbeidscomponent. 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

De SVB 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 de SVB 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

Compensatieorders Looncomponent is laag	Inspanningswaarde social return
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

Sociale cohesie	Looncomponent is laag	Inspanningswaarde social return
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 de SVB 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 de SVB 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.



De SVB raadt aan 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/werk_nl/werkgever/wervingsadvies/werkgeversservicepunt.

Partnerschap SVB en Social Impact Factory

De Social Impact Factory is een digitaal platform waar sociaal ondernemers zich verzamelen die zich richten op maatschappelijke en ecologische uitdagingen. Op de website staan verschillende initiatieven die aansluiten op de visie die de SVB heeft over social return.

De SVB is partner van de Social Impact Factory. Dit partnerschap brengt voordelen voor de opdrachtnemer van de SVB met zich mee. Na registratie kunt u het aanbod van sociale ondernemers inzien.

En de mogelijkheden die zij geven om Social Return in te vullen. Dit kan u helpen bij het opstellen van uw plan van aanpak.

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
Stages voor scholieren	
BBL traject	Beroeps begeleidende leerweg traject (werken en leren)
BOL traject	Beroeps opleidende leerweg traject (voltijdopleiding)
Stage	Stages vanuit overige opleidingen
Bonuspunten	
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