

A photograph of a man and a woman in a workshop. The woman, on the left, has her hair in a ponytail and is wearing safety glasses and a blue work shirt. The man, on the right, is also wearing safety glasses and a blue work shirt. They are both looking down at a piece of machinery. The man is holding a tool, possibly a wrench, and is pointing at it with his other hand. The background shows various industrial components and machinery.

BELEIDS- NOTITIE SOCIAL RETURN ZUIDOOST BRABANT

2018

**Arbeidsmarktregio Zuidoost Brabant:
Bergeijk, Bladel, Eersel, Reusel-De Mierden, Best,
Nuenen, Gerwen en Nederwetten, Oirschot,
Son & Breugel, Eindhoven, Heeze-Leende,
Valkenswaard, Waalre, Veldhoven.**

Arbeidsmarktregio Zuidoost Brabant:

**Bergeijk,
Bladel,
Eersel,
Reusel-De Mierden,
Best,
Nuenen, Gerwen
en Nederwetten,**

**Oirschot,
Son & Breugel,
Eindhoven,
Heeze-Leende,
Valkenswaard,
Waalre,
Veldhoven.**



INHOUD

1.	Inleiding	5
	Opdracht Portefeuillehouders overleg arbeidsmarkt Zuidoost Brabant:	4
2.	Wat is Social return?	7
2.1	Toepassingsmogelijkheden Social return bij aanbestedingen	7
3.	Waarom wordt Social return met de PSO als alternatieve optie ingezet?	8
4.	Nadere invulling Social return	9
4.1	Uitvoeringsvoorwaarden	9
4.2	Redelijke eisen, voorwaarden en criteria	11
4.3	Schema toepassing Social return	11
4.4	(Uniforme) doelgroep Social return	12
5.	De uitvoering en monitoring van Social return	13
5.1	De monitoring en effectmeting van Social return	13
5.2	De handhaving van Social return	13
5.3	Een gezamenlijke set aan uitvoeringsregels Social return	14
6.	Bijlage 1 Format Uitvoeringsvoorwaarden bij inkoop. Richtlijn Social return	15
7.	Bijlage 2 Prestatieladder Socialer Ondernemen	19
7.1	PSO: landelijk keurmerk voor Socialer Ondernemen	19
7.2	Wat meet en certificeert de Prestatieladder Socialer Ondernemen?	19
7.2.1	Prestatieniveaus	19
7.2.2	Groeien op de PSO-Prestatieladder	20
7.2.3	Kwalitatieve criteria	20
7.2.4	PSO-normen	20
7.2.5	Onderbouwing PSO-normen	21
7.2.6	WEA enquête van TNO	21



Opdracht Portefeuillehouders overleg arbeidsmarkt Zuidoost Brabant:

- 1) De gemeente Oirschot, met ambtelijke ondersteuning vanuit de gemeente Eindhoven, een regionale projectgroep Social return te laten samenstellen. (Deze projectgroep zal worden samengesteld uit bestuurders en ambtenaren met expertise van Social return vanuit de arbeidsmarktregio Zuidoost Brabant en Bizob. Daarnaast is gevraagd aan de arbeidsmarktregio de Peel en de arbeidsmarktregio Noordoost Brabant om aan te sluiten met een ambtelijke en bestuurlijke vertegenwoordiger. Hiermee borgen wij de regionale afstemming. De drie arbeidsregio's: Noordoost Brabant, Zuidoost Brabant, Peelgemeenten en Bizob vormen samen de projectgroep Oost Brabant);
- 2) De regionale projectgroep Social return in 2017 een projectplan op te laten stellen. Dit projectplan zal worden ingebracht tijdens het Portefeuillehouders overleg arbeidsmarkt Zuidoost Brabant ter accordering;
- 3) In het projectplan staat uniformiteit van Social return voor de arbeidsmarktregio Zuidoost Brabant voorop, en in ultimo is er toegewerkt naar eenduidig beleid voor de regio Oost Brabant;
- 4) Social return als één van de verplichtingen in contracten op te nemen in de reguliere processen op uniforme wijze. Dit geldt ook in gemeenten waar Social return is opgenomen binnen de Algemene Subsidie Verordening.
- 5) Uitvoering en handhaving van Social return op uniforme wijze te organiseren.
- 6) Alle gemeenten uit ZOB onderzoeken of ze zich als werkgever PSO willen gaan certificeren. "Practise what you preach"

1.

INLEIDING

Meer mensen aan het werk', is een belangrijk uitgangspunt van de gemeentelijke uitvoeringsplannen binnen de arbeidsmarktregio Zuidoost Brabant. Dit uitgangspunt sluit aan bij de opdracht van de gemeenten uit Zuidoost Brabant in het kader van de Participatiewet die op 1 januari 2015 in werking is getreden. De opdracht is om meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te krijgen. Met de Participatiewet en de Wet Banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten worden ook werkgevers direct geconfronteerd met de verplichting banen beschikbaar te stellen. Verschillende publieke en private partijen zijn momenteel zoekende naar ideale samenwerkingsvormen om de nieuwe regelgeving tot een succes te maken. Kijkende naar de werkgevers blijkt de ontwikkeling van het sociaal ondernemerschap zeer positief te zijn. Ook in Zuidoost Brabant groeit de belangstelling en het enthousiasme voor sociaal ondernemerschap. De belangrijkste vraag die speelt is hoe er zoveel mogelijk duurzame werkgelegenheid gecreëerd kan worden. De rol van de regionale samenwerking beperkt zich niet tot het enkel onder de aandacht brengen van sociaal ondernemen, maar de rol van de deelnemende gemeenten onderscheidt zich door sociaal ondernemerschap te stimuleren, te faciliteren en ook door zelf een voorbeeldrol aan te nemen als sociaal werkgever.

In dit kader maken de publieke opdrachtgevers in Zuidoost Brabant ook afspraken met organisaties bij de inkoop over sociale criteria die opgenomen zijn in de opdrachtverstrekking. Deze publieke

opdrachtgevers vragen van hun opdrachtnemers in ruil voor de verkregen opdracht een stukje werkgelegenheid terug. Dit noemen we Social return of SROI (Social return on investment). In toenemende mate passen gemeenten in Zuidoost Brabant Social return actief toe en zien in Social return een belangrijk arbeidsmarktinstrument welke als hefboom ingezet kan worden om sociaal ondernemen te stimuleren (meer personen met een afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam aan de slag op de arbeidsmarkt). Er is nog geen generiek landelijk beleid op Social return. Wel wordt Social return door steeds meer gemeenten, waar mogelijk, op een uniformere wijze toegepast.

De focus ligt daarbij steeds meer op organisaties die Social return structureel geborgd hebben binnen hun organisatie en duurzaam werk maken van sociaal ondernemen. Gemeenten willen rekening houden met organisaties die al veel doen op dit vlak en actief met hen de samenwerking aangaan. Een duurzame samenwerking die ervoor kan zorgen dat personen die willen toetreden tot de arbeidsmarkt een kans krijgen op echt werk en/of scholing. In deze samenwerking wordt de rol van de arbeidsmarktregio's en de werkgeversservicepunten geoptimaliseerd. Ook komen samenwerkingen met de SW bedrijven tot stand.

Toch zijn we er nog niet, er liggen kansen en uitdagingen voor de gemeenten. Social return in haar huidige vorm kent beperkingen. Een concrete uitdaging is het vraagstuk

van verdringing bij Social return, maar ook de tijdelijkheid van een baan op een project speelt in negatieve zin een rol. Deze werkwijze stimuleert het gebruik van zogenaamde 'draaideurconstructies' waarbij de personen met een afstand tot de arbeidsmarkt, waar Social return voor wordt ingezet, uiteindelijk afhaken. Uiteraard zien wij ook kansen. Door gelijke spelregels tussen de gemeenten af te spreken en het beschikbare instrumentarium voor Social return helder in beeld te brengen kunnen we gezamenlijk grote stappen maken om van Social return een effectief instrument te maken. De basis ligt er al. Er zijn veel goede voorbeelden in Zuidoost Brabant waar gemeenten voortvarend de samenwerking met opdrachtnemers zijn gestart. Een regionale samenwerking is de volgende stap. Een effectiever en eenduidiger Social return beleid komt tegemoet aan de wens van gemeenten en sociale partners om de inzet van instrumenten te harmoniseren. Zo worden regionale verschillen geminimaliseerd waardoor het voor werkgevers direct duidelijk is aan welke eisen zij moeten voldoen. Een eenduidig Social returnbeleid biedt ook meer kansen voor gemeenten om duurzame plaatsingen te realiseren, bijvoorbeeld door inspanningen die een werkgever al verricht voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt ook mee te laten wegen in de Social returnverplichting. Het stimuleren van duurzame plaatsingen komt bovendien tegemoet aan de wensen van de werknemersverenigingen om verdringing, oneerlijke concurrentie en draaideurconstructies tegen te gaan. Tot slot past een door gemeenten zelf ontwikkeld beleidskader goed bij de gemeentelijke wens om meer regie te nemen bij de beleidsontwikkeling. In het Portefeuillehouders overleg arbeidsmarkt Zuidoost Brabant van 5 april 2016 is besloten om de lijn te volgen die de regio Noordoost Brabant en de gemeente Eindhoven (beleidsdocument Social return 3.0) hebben ingezet. Hierin staat duurzaamheid centraal. Social return is een belangrijk arbeidsmarktinstrument dat gemeenten als hefboom kunnen inzetten om onze uitstroomcijfers die in O4Werkt verband zijn afgesproken te behalen.

Uitgangspunten van het nieuwe regionale beleid:

- Duurzame arbeidsinschakeling. In het nieuwe beleid gaan we opdrachtnemers belonen voor het (aantoonbaar) structureel werk maken van sociaal ondernemen binnen de organisatie. Naast kwantiteit heeft ook kwaliteit de focus;
- Ketenstimulering. De Prestatieladder Socialer Ondernemen van TNO is opgenomen als alternatieve wijze waarop de Social return verplichting kan worden ingevuld. Dit heeft als effect dat het instrument Social return niet meer enkel haar invloed uitoefent op de partij die de opdracht gegund heeft gekregen en niet enkel tijdens de duur van de opdracht. Daarbij wordt rekening gehouden met hetgeen een organisatie al doet op het gebied van duurzame Social return/sociaal ondernemen. De inschrijvers en ketenpartners worden hierdoor gestimuleerd om duurzaam aan de slag te gaan met socialer ondernemen omdat duurzaam sociaal ondernemen bij een volgende opdracht ook wordt erkend en/of beloond. Organisaties die inschrijven op overheidsopdrachten zien deze wijze van Social return daardoor steeds meer als kans i.p.v. als een kostenpost. Daarbij komt het ook voor dat sociale ondernemingen die met een zeer hoog percentage personen met een afstand tot de arbeidsmarkt werken niet meer tegen additionele Social return verplichtingen aanlopen waardoor ze zich benadeeld voelden;
- Gelijke spelregels voor Social return staan voorop. In ultimo wordt daarmee toewerkt naar eenduidig en effectief landelijk beleid waarbij maatwerk voor kleine lokale opdrachten mogelijk moet zijn/blijven;
- Regeldruk verminderen.

2.

WAT IS SOCIAL RETURN?

Social return of SROI (Social return on investment) bij aanbestedingen is primair bedoeld om personen met een afstand tot de arbeidsmarkt meer kansen te geven op werk of ontwikkelingsmogelijkheden. Overheden zoals gemeenten vragen bij overheidsopdrachten (inkopen en aanbestedingen) aan hun leveranciers/opdrachtnemers om deze personen een (ontwikkel)kans te geven binnen hun eigen organisatie zolang zij een overheidsopdracht van de gemeente uitvoeren. Social return wordt meestal opgenomen in de vorm van een contracteis en is dan niet vrijblijvend, anders gezegd: de opdrachtgever verplicht de opdrachtnemer om een bepaald deel van de aanneem/opdrachtsom te besteden aan de inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt binnen de opdracht. Het begrip Social return lijkt een containerbegrip door de diversiteit van gebruikte toepassingsvormen en definities door diverse overheden.

2.1 Toepassingsmogelijkheden Social return bij aanbestedingen

Vaak wordt Social return toegepast in de vorm van een contracteis. De inschrijvers verplichten zich dan om een bepaald percentage (5% geldt als meest gebruikt percentage) van de opdrachtsom in te zetten om personen met een afstand tot de arbeidsmarkt werk te bieden. Soms wordt er gewerkt met een percentage van de loonsom. Het probleem hierbij is dat de daadwerkelijke loonsom per opdrachtnemer niet eenduidig gedefinieerd en controleerbaar is en daardoor behoorlijk kan verschillen. De meeste gemeenten in Nederland kiezen daarom

voor de variant gebaseerd op de opdrachtsom. Er zijn ook andere mogelijkheden zoals het stellen van bijzondere uitvoeringsvoorwaarden, het opnemen van gunningscriteria in de aanbesteding of het voorbehouden van een opdracht aan Sociale Werkvoorziening bedrijven. Vanaf juli 2016 is de nieuwe Aanbestedingswet in werking getreden. De wet maakt het mogelijk voor publieke opdrachtgevers om opdrachten voor te behouden aan organisaties waarvan minimaal 30% van het personeel bestaat uit personen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

3.

WAAROM WORDT SOCIAL RETURN MET DE PSO ALS ALTERNATIEVE OPTIE INGEZET?

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen bestaat uit drie pijlers: People, Planet en Profit. Sociaal ondernemen, ook wel inclusief ondernemen, staat binnen de pijler "People" steeds meer centraal. Sociaal ondernemen wordt in Nederland vooral geassocieerd met werkgelegenheid voor personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Social return is een belangrijk arbeidsmarktinstrument dat publieke opdrachtgevers als hefboom kunnen inzetten om sociaal ondernemen te stimuleren (meer personen met een afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam aan de slag op de arbeidsmarkt). Omdat overheden rekening willen houden met organisaties die al veel doen op dit gebied, kan de opdrachtnemer in veel gevallen kiezen om de Social return verplichting, als alternatief op de bouwblokkenmethode (binnen de looptijd van de opdracht) op een duurzame wijze binnen de organisatiestructuur in te vullen. Dit kan met een onafhankelijke meetinstrument ¹worden aangetoond, namelijk de Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO) van TNO. De PSO is het landelijke keurmerk voor Sociaal ondernemen. De PSO is een landelijk meetinstrument en keurmerk dat de mate van sociaal ondernemen objectief inzichtelijk maakt. Met Social return en de variant PSO bereikt de overheid ook bedrijven in de keten (leveranciers van de leveranciers), omdat er bij de PSO ook gekeken wordt naar het uitbesteden

van werk of het afnemen van diensten bij andere PSO organisaties en SW-bedrijven. Tussen de organisaties in de keten zitten ook organisaties die geen opdrachten krijgen van publieke opdrachtgevers en wel werk bieden aan personen met een afstand tot de arbeidsmarkt in passende werksoorten.

Prestatieladder Socialer Ondernemen

PSO Nederland (PSO NL) en TNO vinden sociaal ondernemen niet meer dan normaal. Vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid stimuleert de PSO dat meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt op een goede manier integreren binnen organisaties. Hiervoor heeft TNO, in nauwe samenwerking met PSO-Nederland, Start Foundation en andere vooraanstaande organisaties, een aantal jaren geleden het PSO keurmerk/meetinstrument ontwikkeld. De PSO meet in welke mate organisaties duurzaam sociaal ondernemen en of zij dit op een kwalitatief goede wijze doen. Een organisatie kan groeien van een Aspirant status tot en met trede 3 (Zie ook bijlage 2).

1 Er is gekozen om een wetenschappelijk onderbouwde landelijke prestatieladder/ certificering te accepteren als alternatieve invulling en vorm van Social return. Onafhankelijk getoetst door geaccrediteerde instellingen. Een zelfscan is niet geaccepteerd, daarbij mist o.a. het aspect onafhankelijkheid. Indien een organisatie zich heeft laten toetsen d.m.v. een ander certificeringsschema zal door Bizob worden bekeken of dit schema aansluit bij Social return.

4.

NADERE INVULLING SOCIAL RETURN

4.1 Uitvoeringsvoorwaarden

Voor de gemeente is de gevraagde Social return inzet gebaseerd op het uitgangspunt dat gestreefd wordt naar het maximum dat de markt bereid en in staat is aan te bieden zonder negatieve consequenties uit oogpunt van marktconformiteit en arbeidsmarktverstoring, zowel aan de vraag- als aanbodzijde. Praktijkervaring opgebouwd in het veld vormt daarbij een belangrijke richtsnoer. Het Social return beleid zoals in dit document beschreven staat is toekomstbestendig. Door Social return als hefboom te gebruiken om organisaties structureel sociaal te laten ondernemen wordt de basis van de arbeidsmarkt duurzaam geactiveerd en ontwikkeld.

De gemeenten in Zuidoost Brabant kiezen voor het vaststellen van een drempelbedrag. Vanaf € 100.000 ontstaat de verplichting om Social return in de aanbestedingscontracten op te nemen. Doorgaans wordt Social return (met de PSO als alternatief) opgenomen als prestatie-eis en, daarmee, als contractvoorwaarde. De prestatie-eis verplicht de opdrachtnemer om bij arbeidsintensieve opdrachten (opdrachten met een arbeidsdeel van minstens 30% van de totale opdrachtsom) minimaal 5% van de opdrachtsom excl. Btw te besteden aan de invulling van de Social return. Wanneer de opdracht arbeidsextensief is, namelijk wanneer de loonsom minder is dan 30% van de totale opdrachtsom, is de prestatie-eis 2% van de opdrachtsom. Dit staat uitgebreid omschreven in de uitvoeringsvoorwaarden. Onder de drempelwaarde van € 100.000 bestaat

geen verplichting om Social return op te nemen in aanbestedingscontracten. Dat betekent echter niet dat er onder die grens geen kansen en mogelijkheden zijn om een Social return verplichting vast te stellen. Is er een wens en mogelijkheid (rekening houdend met soort opdracht, aard van de opdracht etc.) om ook bij een opdracht kleiner dan € 100.000 een Social return verplichting op te nemen dan ontstaat alsnog een verplichting n.a.v. de Social return contractbepaling.

Opdrachtnemers die vanaf de start van de uitvoering van de opdracht en gedurende de gehele duur van de opdracht aan minimaal trede 2 van de PSO voldoen (en dit kunnen aantonen met een geldig PSO certificaat), voldoen aan de gehele Social return prestatie-eis van 2% of 5%. Het is ook mogelijk om in de arbeidsmarkt Zuidoost Brabant een korting van 50% op de Social return verplichting voortvloeiend uit de prestatie-eis te geven indien een opdrachtnemer in het bezit is van een geldig PSO certificaat op trede 1. Ook hier geldt dat er gekeken wordt naar de aard van de opdracht en de situatie op de markt.

De hierboven genoemde percentages worden per specifieke opdracht getoetst aan het proportionaliteitsbeginsel en er is dus maatwerk mogelijk. Maatwerk is gewenst in twee gevallen:

1) Als de opdracht gerelateerde arbeid nul of zeer gering is:

Dit is het geval a) bij kortdurende opdrachten voor diensten en werken, b) bij kleine

opdrachten en c) bij toeleveringen zonder dienstverleningscomponent. In zulke gevallen kunnen leveranciers uit oogpunt van proportionaliteit van eisen niet bij voorbaat gehouden worden aan de bovengenoemde Social return prestatie-eis van 2%. Veelal zal het percentage zelfs 0% moeten zijn. Wel kunnen gegadigden bij aanbesteding mede beoordeeld en geselecteerd worden op hun mate van sociaal ondernemen, bijvoorbeeld met de criteria van de PSO-ladder als maatstaf. Het haalbare percentage Social return wordt voorafgaand aan de aanbesteding vastgesteld.

2) Als de opdracht zich bij uitstek leent voor inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt:

Dit is met name het geval bij opdrachten die veel laaggeschoolde arbeid omvatten. Hierbij kan een percentage Social return als prestatie-eis (veel) hoger dan 5% worden gevraagd. Ook hier geldt dat het haalbare percentage Social return voorafgaand aan de aanbesteding wordt vastgesteld.

Maatwerk kan ook worden geïnitieerd door, naast Social return als prestatie-eis, aanvullend Social return als wens ofwel gunningcriterium op te voeren in een aanbesteding. De door de winnende leverancier op een gunningcriterium geboden inzet van Social return wordt bij gunning eveneens een contractvoorwaarde.

Voorbehouden van opdrachten

De nieuwe aanbestedingswet geeft publieke organisaties de mogelijkheid opdrachten voor te behouden aan ondernemingen, werkplaatsen of programma's 'mits ten minste 30% van de werknemers van deze werkplaatsen, ondernemingen of programma's gehandicapte of kansarme werknemers zijn' (art. 2.82 Aanbestedingswet). Organisaties die voldoen aan deze (wettelijke) criteria worden ook wel 30+ (Abw-)organisaties genoemd. Sinds 1 april 2017 is het mogelijk om een separaat 30+ (Abw-) certificaat aan te vragen als een PSO-aanvrager in aanmerking komt voor PSO-Trede 3.

Standaardisering van Social Return

In 2014 hebben opdrachtnemersorganisaties een bestek-tekst voor duurzame Social return aangeboden aan CROW, om hiermee lijn te brengen in de veelheid van SROI-bepalingen die in omloop zijn bij gemeenten. CROW is een onafhankelijke kennisorganisatie op het gebied

van infrastructuur, openbare ruimte en verkeer en vervoer. CROW is een werkgroep gestart met als doel (RAW-)standaardteksten op te stellen voor Social return, (mede) op basis van de aan CROW aangeboden bestekstekst voor duurzame Social return. De afkorting RAW staat voor Rationalisatie en Automatisering Grond-, Water- en Wegenbouw. Met de vaststelling door de Beheerraad Aanbesteden en Contracteren van de nieuwe teksten voor Social return 2017 zijn vanaf nu uniforme teksten beschikbaar voor RAW-bestekken. De teksten zijn geschikt gemaakt voor de verschillende sectoren waarin de RAW-systematiek wordt toegepast, waaronder de grond-, water- en wegenbouw- en de groensector. Deze tekst zal worden opgenomen in de Catalogus Bepalingen en de Handleiding van de RAW-systematiek. De arbeidsmarktregio Zuidoost Brabant ziet de meerwaarde van gelijke spelregels voor Social return, met een mogelijkheid voor een lokale kleur. Binnen de opties die in het CROWbestek worden aangedragen ziet Zuidoost Brabant overeenkomsten met haar eigen beleidskader. Zie verder: <https://www.crow.nl/>.

Social return in zorg gerelateerde contracten
Verschillende gemeenten hebben Social return als een verplichting opgenomen in zorg gerelateerde contracten. De gemeente Eindhoven heeft – ook als penvoerder van andere gemeenten – de inkoop van de zorg (WMO, Jeugdwet en ook Participatiewet) – bestuurlijk aanbesteed met een doorlooptijd tot 1 januari 2021. Het streven is om het uniforme regionale beleid per 1 januari 2018 in werking te laten treden. De gemeente Eindhoven zal de periode tot 2021 gebruiken om te onderzoeken in hoeverre de zorgsector aan de nieuwe eisen kan voldoen. Welk ingroeimodel past het beste bij deze marktsector en de visie WJ Eindhoven. Dit vraagt om de nodige experimenteerruimte. Gezien de opzet van de bestuurlijke aanbesteding worden hierbij de ontwikkeltafels ingezet waaraan zowel de gemeente als (zorg)aanbieders deelnemen. De nog op te richten regionale netwerkorganisatie wordt hierbij betrokken.

De Social return eisen die zijn opgenomen in de bestuurlijke aanbesteding Sociaal Domein van de gemeente Eindhoven verschillen namelijk met de gestelde eisen in het regionaal beleid. In het huidige beleid van de gemeente Eindhoven – Social return 3.0 – is namelijk om redenen een nuancering aangebracht voor het Sociaal

Domein. Zo is er een drempelbedrag van € 100.000 en een minimaal aantal medewerkers van 5 personen (bij inkoop). Pas wanneer aan beide voorwaarden is voldaan is er een Social return verplichting. Ook in het Sociaal Domein kan de PSO als alternatief worden ingezet, maar dan is een aspirant status al voldoende, mede omdat er in de Zorg een behoorlijke transitie heeft plaatsgevonden. In dit regionale beleid blijft de ondergrens van € 100.000 bestaan maar vervalt het minimaal aantal medewerkers. De PSO trede gaat omhoog van aspirant status naar trede 2. De vraag is in hoeverre de gestelde eisen in het regionale beleid redelijk en billijk zijn voor de Zorg en dit dient richting 2021 onderzocht te worden.

4.2 Redelijke eisen, voorwaarden en criteria

Op grond van de Aanbestedingswet geldt dat een gemeente uitsluitend eisen, voorwaarden en criteria mag stellen die in redelijke verhouding staan tot het voorwerp van de opdracht. De waarde, het karakter en de doorlooptijd van de opdracht bepalen de toepassingsmogelijkheden van Social return.

4.3 Schema toepassing Social return

Samengevat de operationalisering van Social return:

Nr	Kenmerken van de opdracht	SROI-eis	PSO-invulling van SROI-eis	Maatwerkmogelijkheden
1	- Dienst, werk of concessie - Opdrachtwaarde > €100.000 - Doorlooptijd >3 mnd. - Arbeidsintensiteit > 30% van de opdrachtsom	5% Zie maatwerk	Trede 2, of 2,5% + Trede 1 ²	- Hoger percentage dan 5% als SROI-eis - Sociaal ondernemen als selectie-eis - Wens als surplus op eis
2	- Dienst, werk of concessie - Opdrachtwaarde > €100.000 - Doorlooptijd >3 mnd. - Arbeidsintensiteit < 30% van de opdrachtsom	2%	Trede 2 of 1% + Trede 1 ³	- Sociaal ondernemen als selectie-eis - Wens als surplus op eis
3	Eén of meer van onderstaande kenmerken is van toepassing: - Leveringen - Opdrachtwaarde < €100.000 - Doorlooptijd <3 mnd.	Zie maatwerk	Zie maatwerk	- Maatwerkpercentage als SROI-eis - Sociaal ondernemen als selectie-eis - SROI-wens

² Als uitzondering op het beschreven beleid geldt voor deze situaties (50% korting bij PSO trede 1) dat er, wat de 2,5% betreft, sprake moet zijn van nieuw in dienst te nemen personen met een afstand tot de arbeidsmarkt, aanvullend op het PSO trede 1 certificaat.

³ Als uitzondering op het beschreven beleid geldt voor deze situaties (50% korting bij PSO trede 1) dat er, wat de 1% betreft, sprake moet zijn van nieuw in dienst te nemen personen met een afstand tot de arbeidsmarkt, aanvullend op het PSO trede 1 certificaat.

4.4 (Uniforme) doelgroep Social return

De gemeente wil een kans bieden aan personen met een afstand tot de arbeidsmarkt en kiest voor een brede doelgroepbepaling. Daarbij wordt aangesloten bij de doelgroepbepaling van de landelijke Prestatieladder Socialer Ondernemen van TNO.

Hieronder vallen:

- Personen met een uitkering van de gemeente op grond van de Participatiewet (PW) of WWB, IOAW of IOAZ;
- Personen met een uitkering van het UWV op grond van de WAO, WIA, WAZ of Wajong;
- Personen met een WSW-dienstverband of –indicatie;
- Personen met een WW-uitkering die zes maanden of langer deze uitkering ontvangen;
- Personen die vallen onder de banenafpraak en/of geregistreerd staan in het doelgroepenregister;
- Personen die een leerwerkovereenkomst (BBL) of een stage-overeenkomst (BOL) hebben die opleidt tot niveau 1 of niveau 2;
- Leerlingen van het voortgezet speciaal onderwijs (VSO) en praktijkonderwijs (PRO) die een stage-overeenkomst hebben met een werkgever voor een arbeidstoeleidsstage.

De gemeente stelt voor om primair uit te gaan van het plaatsen van personen uit de aangewezen doelgroepen op een (reguliere) arbeids- of detachingsplaats. Daarnaast is het ook mogelijk een leerwerktraject, een werkervaringsplaats of een stageplaats aan te bieden. Verder is het mogelijk om werkzaamheden uit te besteden aan een Sociale werkvoorziening of de Social return verplichting geheel of deels door een, bij de opdracht betrokken, onderaannemer in te laten vullen. In alle gevallen blijft de opdrachtnemer verantwoordelijk voor de Social return verplichting.

Overige Social return criteria zijn: uitgangspositie bij instroom bedrijf, type contract, gewerkte uren. Om op basis daarvan tot een waardebeoordeling te komen is onderstaande bouwblokkentabel vastgesteld.

De doelgroepen en daarbij behorende waardering zoals vermeld in bovenstaande tabel kunnen enkel gewijzigd worden nadat het Portefeuillehoudersoverleg (Poho) Arbeidsmarkt van de arbeidsmarktregio Zuidoost Brabant daarover een besluit heeft genomen.

Tabel 4.4.1 Bouwblokkentabel

Doelgroep	Jaartarief ¹ t.b.v. invulling social return verplichting (op basis van fulltime dienstverband)	Jaartarief ¹ omgerekend naar uurtarief ¹ (jaartarief/1.463 uur (JUS-norm ²))
WW (minimaal 6 maanden)	€ 30.000,-	€ 20,51
Participatiewet	€ 35.000,-	€ 23,92
Banenafpraak en/of geregistreerd in het doelgroepenregister	€ 35.000,-	€ 23,92
WIA/WAO/WAZ	€ 35.000,-	€ 23,92
Wajong	€ 35.000,-	€ 23,92
WSW3	€ 35.000,-	€ 23,92
Leerling BBL niveau 1 & 2	€ 20.000,-	€ 13,67
Leerling BOL	€ 5.000,-	€ 3,42
Leerling VSO / Praktijkonderwijs	€ 5.000,-	€ 3,42

¹ Tarieven zijn 'all-inclusive' tarieven dus ook inclusief begeleidingskosten en werkgeverslasten

² Jaar Uron Systematiek

³ In geval van detachering via een Sociale Werkvoorziening wordt de volledige inleenvergoeding meegerekend

5.

DE UITVOERING EN MONITORING VAN SOCIAL RETURN

Social return kan gemeenten veel opleveren, maar dan is een serieuze uitvoering nodig met een investering in tijd en competenties. Dit kader vraagt om concrete uitvoering, passend bij de door de gemeente(n) gewenste schaalgrootte op het gebied van samenwerking.

Randvoorwaarde is dat binnen de gemeenten een functionaris ingezet wordt welke verantwoordelijk is de uitvoering en coördinatie van Social return. De hoeveelheid benodigde uren is afhankelijk van de omvang en organisatie van Social return in de desbetreffende gemeente. De taken van deze coördinator Social return zijn minimaal advisering, facilitering, monitoring en handhaving. Het is verstandig om deze coördinator Social return in de voorfase bij de aanbesteding te betrekken, mede om daarmee direct de samenwerking met de inkopers te verbeteren. De inkopers spelen een cruciale rol in dit proces. Daar waar afwijkingen van de Social return regels aan de orde zijn is altijd afstemming en overleg met de coördinator Social return nodig.

Regionaal uniform beleid vergt natuurlijk in enige mate eenzelfde soort uitvoering om de uniformiteit van het beleid te bewaken. Momenteel is de uitvoering belegd bij de afzonderlijke coördinatoren. Wel wordt er idealiter gestreefd naar een netwerkorganisatie die de samenwerking bevordert en stimuleert tussen de coördinatoren in de afzonderlijke arbeidsmarktregio's. Dit kan op meerdere manieren vormen krijgen maar zal primair als een overlegtafel neergezet worden. Het is de

bedoeling dat tijdens periodieke overleggen de coördinatoren ervaringen uitwisselen, samenwerking opzoeken en de uniformiteit van de uitvoering en het beleid bewaken. Ook bedient het een signaleringsfunctie ingeval er zich situaties voordien die herziening van beleid en/of uitvoering vereisen. Het werkgeversservicepunt (WSP) heeft daarin een ondersteunende rol en opdrachtnemers worden zo veel mogelijk richting het WSP geleid. 04Werkt (<http://www.04werkt.nl/>) is het WSP van Zuidoost Brabant.

5.1 De monitoring en effectmeting van Social return

Monitoring van Social return vindt zoveel mogelijk op eenduidige wijze plaats door hetzelfde instrument aan te schaffen en te gebruiken. Het monitoren van de resultaten en procedures van Social return geeft inzicht in de kosten en baten, de toepasbaarheid, de successen en verbeterpunten van Social return. Deze informatie is belangrijk om de meerwaarde van Social return voor bestuurders, werkgevers, interne en externe betrokkenen in beeld te brengen en het belang ervan te promoten. Door een goede monitoring kan de kwaliteit van Social return gewaarborgd en versterkt worden. Met de ondersteuning van een (webbased) registratie systeem is de inzet die de monitoring en evaluatie vraagt (van de coördinator) beter te beheersen.

5.2 De handhaving van Social return

Social return is één van de verplichtingen in het contract. De gemeenten uit de regio Zuidoost Brabant nemen een boetebeding in

de uitvoeringsregels op. Een boetebeding is noodzakelijk om consequenties te verbinden aan het niet nakomen van de verplichting, om zo schadeloos gesteld te worden voor het niet creëren van een stukje werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De boete moet zodanig hoog zijn dat er voor de opdrachtnemer geen prikkel van uitgaat om bewust af te zien van het voldoen aan de verplichting. De boete moet daarom hoger zijn dan de waarde van de verplichting zelf en is gelijkgesteld aan anderhalf keer het niet ingezette percentage van de Social return verplichting.

5.3 Een gezamenlijke set aan uitvoeringsregels Social return

Om een duidelijk kader te bieden voor alle betrokkenen bij Social return in Zuidoost Brabant dient het in de bijlage 1 opgenomen concept-“ Format Uitvoeringsvoorwaarden bij inkoop. Richtlijn Social return” op de in het beleid gereguleerde onderdelen als gezamenlijke uitvoeringsregels gehanteerd te worden.

6.

BIJLAGE 1

FORMAT UITVOERINGSVOORWAARDEN BIJ INKOOP. RICHTLIJN SOCIAL RETURN

Uitvoeringsvoorwaarden Social return contracteers

Gemeenten kunnen bij het verlenen van opdrachten Sociale voorwaarden stellen, in de vorm van Social return. Op het moment dat een Gemeente uit de regio Zuidoost Brabant een opdracht verleent aan een opdrachtnemer wordt er een tegenprestatie gevraagd in de vorm van het bieden van werkgelegenheid en/of opleiding voor personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Op deze manier krijgen ook deze personen de kans om hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren. Gezien het belang van werk en de verantwoordelijkheid van gemeenten, worden bedrijven en instellingen op diverse manieren gestimuleerd om inwoners met een kwetsbare arbeidsmarktpositie aan werk(ervaring) te helpen. Met de komst van de Participatiewet worden werkgevers ook in toenemende mate geconfronteerd met de verplichting om banen beschikbaar te stellen voor deze doelgroep. Het stellen van Sociale voorwaarden bij het verlenen van opdrachten is hier een voorbeeld van.

Definities

- a) Onder werkloos-werkzoekende wordt verstaan iemand die minimaal zes maanden staat ingeschreven als niet werkend-werkzoekende bij het UWV, of een uitkering heeft in het kader van de Participatiewet, IOAW, IOAZ, WAO, WAZ, Wajong en WIA.
- b) Een leerwerktraject is het opdoen van werkervaring en het leren van vaardigheden in een bepaald vakgebied met behulp van een bij voorkeur erkende opleiding.
- c) Onder een WSW-gerechtigde wordt verstaan

iemand, die arbeidsgehandicapt is en is geïndiceerd voor de WSW.

- d) Onder loonkosten worden verstaan de brutoloonkosten, plus de directe werkgeverslasten.
- e) De contractmanager is verantwoordelijk voor het afgesloten contract tussen de gemeente en de opdrachtnemer.
- f) De opdrachtnemer is de contractant met een Social return verplichting.
- g) De coördinator Social Return is verantwoordelijk voor de uitvoering en coördinatie van Social return.
- h) PSO staat voor Prestatieladder Socialer Ondernemen van TNO (Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek) en is een landelijk meetinstrument en keurmerk dat de mate van Sociaal Ondernemen objectief zichtbaar maakt. De prestatieladder wordt continue doorontwikkeld onder leiding van TNO. De PSO wordt uitgegeven door PSO Nederland (www.pso-nederland.nl)

Artikelen

Social return verplichting

- 1. De voorwaarde Social return wordt in ieder geval toegepast in gemeentelijke opdrachten vanaf €100.000 in alle bedrijfssectoren
- 2. De opdrachtnemer is verplicht om binnen deze opdracht minimaal X% van de opdrachtsom excl. btw te besteden aan de invulling van Social return (door de - bij voorkeur langdurige - inzet van personen die een afstand hebben tot de arbeidsmarkt).
- 3. Een vorm van "Social return" is het keurmerk

- PSO (Prestatieladder Socialer Ondernemen) van TNO. Opdrachtnemers die vanaf de start van de uitvoering van de opdracht en gedurende de gehele duur van de opdracht, minimaal een certificaat op Trede 2 hebben (en dit kunnen aantonen met een geldig certificaat), voldoen aan de Social return prestatie-eis van 2% of 5%. Het is ook mogelijk om een korting van 50% op de Social return verplichting voortvloeiend uit artikel 2 te geven indien een opdrachtnemer in het bezit is van een geldig PSO certificaat op Trede 1.

Social return en de opdracht

4. De invulling van de Social return verplichting mag plaatsvinden zowel binnen als buiten de aanbestede opdracht. Voor het gedeelte van de invulling van Social return dat plaatsvindt buiten de opdrachtuitvoering dient er wel sprake te zijn van diensten en werkzaamheden die indirect ook ten goede komen aan de opdracht.
5. De invulling van de Social return verplichting wordt gerealiseerd binnen de periode van de opdracht. Het moet namelijk mogelijk zijn om de opdracht direct na afronding van de werkzaamheden definitief af te rekenen en daarvoor is het nodig dat beoordeeld kan worden in welke mate de Social return verplichting is gerealiseerd.
6. Van de bij artikel 5 genoemde periode kan worden afgeweken in het kader van duurzame plaatsing van een kandidaat. Indien opdrachtnemer bij het verstrijken van de opdracht kan aantonen dat de plaatsing zal voortduren na deze periode, mag deze periode worden meegerekend voor de invulling van de Social return verplichting. Dit gebeurt altijd in overleg met de coördinator Social return van de Gemeente X.

Invulling Social return

7. De Social return verplichting kan op de volgende manieren worden ingevuld door de opdrachtnemer:
 - a) Door personen met een afstand tot de arbeidsmarkt (kandidaten), zoals omschreven in artikel 8 te betrekken bij de (ondersteunende) werkzaamheden.
 - b) Door diensten zoals groen/schoonmaak/post af te nemen van of werkzaamheden aan Sociale werkbedrijven (uitvoerende instanties Wet Sociale Werkvoorziening) uit te besteden. De SW-bedrijven van de regio Zuidoost Brabant zijn: WVK-groep, WSD-Groep en Ergon. Wordt er gebruikt gemaakt van deze mogelijkheid dan komt het gehele

factuurbedrag van het SW-bedrijf ten gunste van de Social return verplichting.

- c) Door diensten zoals groen/schoonmaak/post af te nemen van of werkzaamheden uit te besteden aan organisaties waar aantoonbaar meer dan 30% van hun personeelsbestand bestaat uit personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Deze personen moeten in dienst zijn bij de betreffende 30+ organisaties. Deze organisaties kunnen met een PSO 30+ certificaat aantonen aan de voorwaarden te voldoen. Wordt er gebruikt gemaakt van deze mogelijkheid dan komt het gehele factuurbedrag ten gunste van de Social return verplichting.
- d) De opdrachtnemer mag gebruik maken van een onderaannemer ter invulling van de Social return verplichting, maar blijft ook dan verantwoordelijk voor een correcte invulling en afwikkeling. Hierbij dient wel aantoonbaar te worden gemaakt dat er een directe relatie met de uitvoering van de opdracht is.
- e) De opdrachtnemer kan bij het begin van de opdracht een geldig certificaat van de Prestatieladder Socialer Ondernemen van TNO op minimaal Trede 2 overleggen en daarmee aantonen voor de duur van de opdrachtuitvoering op dit niveau of hoger gecertificeerd te zijn. Indien de geldigheid van het PSO-certificaat verloopt tijdens de opdracht en het certificaat niet wordt verlengd zal de Social return verplichting alsnog, naar rato, ingevuld dienen te worden op de in artikel 7, sub a, b, c en d omschreven wijze.
- f) De opdrachtnemer kan bij het begin van de opdracht een geldig certificaat op Trede 1 van de Prestatieladder Socialer Ondernemen van TNO overleggen en daarmee aantonen voor de duur van de opdrachtuitvoering op dit niveau gecertificeerd te zijn. Daarmee kan de opdrachtnemer voldoen aan 50% van de Social return verplichting zoals omschreven in artikel 2. Indien de geldigheid van het PSO-certificaat verloopt tijdens de opdracht en het certificaat niet wordt verlengd zal de Social return verplichting alsnog, naar rato, ingevuld dienen te worden op de in artikel 7, sub a, b, c en d omschreven wijze.

Kandidaten Social return

8. De kandidaten uit de in tabel 8.1 benoemde regelingen tellen mee als invulling voor Social return. In de kolommen worden respectievelijk de omschrijving en de bijbehorende criteria vermeld. In tabel 8.1 wordt uitgegaan van het moment van instroom bij de opdrachtnemer.

Regeling	Kandidaten	Criteria
PW/ IOAW/ IOAZ	Personen die direct voorafgaande aan de instroom bij de opdrachtnemer een uitkering van de gemeente op grond van de Participatiewet (PW), IOAW of IOAZ ontvingen.	De opdrachtnemer biedt de kandidaat een dienstverband aan van minimaal zes maanden. Na ondertekening van de arbeidsovereenkomst en het betalen van loon telt de kandidaat mee voor de invulling van de Social return verplichting.
WAO/WIA/ WAZ/ Wajong	Personen tellen mee op grond van een claimbeoordeling volledig arbeidsongeschikt of gedeeltelijk arbeidsongeschikt verklaard (minimaal 35%), of die op basis van een jonggehandicapte status of op grond van een arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV) van een private verzekeraar arbeidsongeschikt zijn verklaard.	Voor de kandidaten met een WAO, WIA, WAZ of Wajong-uitkering, dient de opdrachtnemer een dienstverband voor minimaal zes maanden aan te bieden. Na ondertekening van de arbeidsovereenkomst en het betalen van loon telt de kandidaat mee voor de invulling van de Social return verplichting.
WSW	Personen tellen mee op grond van een indicatiebeschikking SW.	De opdrachtnemer biedt de kandidaat een dienstverband aan. Na ondertekening van de arbeidsovereenkomst en het betalen van loon telt de kandidaat mee voor invulling van de Social return verplichting. Opdrachtnemer kan de kandidaat ook inlenen van een SW-bedrijf via een detachingsconstructie.
Banen- afpraak/ Doelgroep- register	Personen die onder de Participatiewet vallen en niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Deze personen zijn bij het UWV in het doelgroepregister opgenomen. Personen met als uitgangspositie WW-uitkering tellen pas mee als ze vóór instroom een half jaar of langer een WW-uitkering ontvingen. Als een persoon tijdens zijn recht op een WW-uitkering weer aan het werk gaat en binnen 26 weken opnieuw werkloos wordt, loopt de oude uitkering weer verder (herleving van de uitkering) voor de duur die de werkloze nog tegoed had. In dit geval telt de uitkeringsduur vóór het weer aan het werk gaan mee met de duur van de WW na het opnieuw werkloos worden (moet samen ook minimaal een half jaar zijn).	De opdrachtnemer biedt de kandidaat een dienstverband aan. Na ondertekening van de arbeidsovereenkomst en het betalen van loon telt de kandidaat mee voor invulling van de Social return verplichting. Voor de kandidaten met een WW-uitkering dient de opdrachtnemer een dienstverband voor minimaal zes maanden aan te bieden. Na ondertekening van de arbeidsovereenkomst en het betalen van loon telt de kandidaat mee voor de invulling van de Social return verplichting.
Entree- MBO, BOB/ BBL niveau 2 + VSO/ PRO	Personen die een leerwerk- (BBL) of een stageovereenkomst (BOL) tot niveau 1 of 2, dan wel leerlingen van het voortgezet speciaal onderwijs (VSO) en praktijkonderwijs (PRO) die een stageovereenkomst hebben met een werkgever voor een arbeidstoeleidsstage tellen ook mee in het kader van invulling van de Social return verplichting.	De opdrachtnemer biedt de kandidaat een leerwerk- of stageovereenkomst aan.

Waardebepaling Social return

9. De gemeente rekent bij de invulling van Social return met de volgende normbedragen:

Tabel 9.1: Bouwblokkenmodel/normbedragen
Social return

Doelgroep	Jaartarief ¹ t.b.v. invulling Social return verplichting (o.b.v. fulltime dienstverband)	Jaartarief ¹ omgerekend naar uurtarief (jaartarief/1.463 uur (JUS-norm ²))
Participatiewet / IOAW / IOAZ	€ 35.000,-	€ 23,92
WAO / WIA / WAZ / Wajong	€ 35.000,-	€ 23,92
WSW ³	€ 35.000,-	€ 23,92
Banenafpraak en geregistreerd in het doelgroepregister	€ 35.000,-	€ 23,92
WW	€ 30.000,-	€ 20,51
Leerling BBL	€ 20.000,-	€ 13,67
Leerling BOL / VSO / PRO	€ 5.000,-	€ 3,42

¹ Tarieven zijn 'all inclusive' tarieven, dus ook inclusief begeleidingskosten en/of werkgeverlasten.

² Jaar Uren Systematiek.

³ In geval van detachering via een Sociale Werkvoorziening wordt de volledige inleenvergoeding meegerekend.

Aantrekken van kandidaten

10. De opdrachtnemer is verantwoordelijk voor de werving van Social return kandidaten. Mocht er behoefte zijn aan ondersteuning bij de werving en selectie van kandidaten voor de invulling van de Social return verplichting, dan kan het werkgeversservicepunt van de arbeidsmarktregio Zuidoost Brabant O4Werkt daarin ondersteunen.

Niet nakomen Social return

11. Indien bij de eindafrekening van de opdracht niet of niet in zijn geheel is voldaan aan de Social return verplichting, wordt onmiddellijk en zonder ingebrekestelling een boete opeisbaar die gelijk is aan anderhalf-maal de geldswaarde van het niet-ingevulde deel van de verplichting. Opdrachtgever heeft het recht een opgelegde boete te verrekenen met uitstaande vorderingen van de opdrachtnemer.

Rapportering Social return

12. De opdrachtnemer neemt uiterlijk zeven dagen na gunning contact op met de

coördinator Social return. De opdrachtnemer en coördinator Social return maken afspraken over de invulling van de Social return verplichting. Op verzoek van de coördinator Social return kan een plan van aanpak daar onderdeel van uitmaken.

13. De opdrachtnemer rapporteert de resultaten van Social return volgens de gemaakte afspraken. De coördinator Social return vraagt de daartoe benodigde bewijsstukken bij de opdrachtnemer op.

14. De coördinator Social return zal de opdrachtnemer informeren op welke wijze deze de documenten aangeleverd dienen te worden.

15. De onder artikel 12 genoemde coördinator van de gemeente is contactpersoon voor de opdrachtnemer voor bespreking van de praktische gang van zaken met betrekking tot invulling van Social return. Voor deze opdracht is dat: X.

7.

BIJLAGE 2

PRESTATIELADDER SOCIALER ONDERNEMEN

De Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO) van TNO is een landelijk meetinstrument en keurmerk dat de mate van Sociaal Ondernemen objectief zichtbaar maakt. Het doel van de Prestatieladder Socialer Ondernemen is het oplossen van een maatschappelijk probleem door Sociaal Ondernemen bij het bedrijfsleven te stimuleren: meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam en kwalitatief aan werk helpen bij reguliere organisaties.

7.1 PSO: landelijk keurmerk voor Socialer Ondernemen

De PSO is in 2010 ontwikkeld vanuit TNO Kwaliteit van Leven, samen met mede-initiatiefnemers PSO-Nederland en Start Foundation. De PSO is volgens de nieuwste wetenschappelijke inzichten in nauwe samenwerking met de markt ontwikkeld en wordt continu doorontwikkeld in samenwerking met de markt. De PSO is inmiddels uitgegroeid tot de norm en het landelijke keurmerk voor Socialer Ondernemen. De PSO is toepasbaar voor alle soorten organisaties in Nederland met minimaal twee medewerkers. Van multinational tot buurtwinkel, van advocatenkantoor tot groenvoorziening en van gemeente tot sociale firma. De PSO meet objectief en kijkt niet naar het type organisatie of op welke wijze de bedrijfsvoering is geregeld.

7.2 Wat meet en certificeert de Prestatieladder Socialer Ondernemen?

7.2.1 Prestatieniveaus

Het PSO-Keurmerk van PSO-Nederland kent vier prestatieniveaus: de Aspirant-status, PSO-Trede 1, Trede 2 en Trede 3. Organisaties die de intentie hebben om socialer te ondernemen, maar nog niet (voldoende) werkgelegenheid bieden aan de PSO-doelgroep, maar dit wel willen, kunnen een Aspirant-status behalen om aantoonbaar te starten met Socialer Ondernemen. Organisaties die in vergelijking met andere organisaties (vallend onder dezelfde grootteklaas), substantieel meer werkgelegenheid bieden aan mensen uit de PSO-doelgroep stappen in op PSO-Trede 1, Trede 2 of Trede 3. Het is overigens niet nodig om als aspirant in te stappen.

Extra uitlezing: 30+ (Abw-)certificering
Steeds meer gemeenten en publieke opdrachtgevers accepteren een geldig PSO-Certificaat als invulling van (een deel van) de Social Return verplichting bij aanbestedingen. De nieuwe aanbestedingswet geeft publieke organisaties de mogelijkheid opdrachten voor te behouden aan ondernemingen, werkplaatsen of programma's 'mits ten minste 30% van de werknemers van deze werkplaatsen, ondernemingen of programma's gehandicapte of kansarme werknemers zijn' (art. 2.82 Aanbestedingswet). Organisaties die voldoen aan deze (wettelijke) criteria worden ook wel 30+ (Abw-) organisaties genoemd. Sinds 1 april 2017 is het mogelijk om een separaat 30+ (Abw-) certificaat aan te vragen als een PSO-aanvrager in aanmerking komt voor PSO-Trede 3.

7.2.2 Groeien op de PSO-Prestatieladder

Het idee van PSO-Nederland achter deze benadering met meerdere tredes is dat organisaties kunnen groeien op de PSO-Prestatieladder door meer werkgelegenheid te bieden aan kwetsbare groepen: 'directe sociale bijdrage'. Een organisatie kan ook groeien op de PSO-Prestatieladder door diensten of producten in te kopen bij andere PSO-gecertificeerde organisaties en SW bedrijven: 'indirecte sociale bijdrage'.

7.2.3 Kwalitatieve criteria

Een belangrijk aspect van het PSO-Keurmerk is dat niet alleen wordt gekeken naar het aantal mensen uit de PSO-doelgroep dat werkzaam is bij een organisatie. De PSO kijkt ook of een organisatie voldoende activiteiten onderneemt om de kans op een duurzame plaatsing te vergroten, bijvoorbeeld door het bieden van passend werk en door te zorgen voor integratie van de werknemer

uit de PSO-doelgroep. Binnen een organisatie betekent dit serieuze aandacht voor functioneren, ontwikkeling en begeleiding: 'kwalitatieve criteria'.

7.2.4 PSO-normen

Voor de vergelijking met de PSO-normen worden de directe sociale bijdrage én indirecte sociale bijdrage van een organisatie opgeteld tot één totaalscore. De totaalscore is een optelling van de directe en indirecte sociale bijdrage. De mate van Sociaal Ondernemen wordt vervolgens vastgesteld door deze uitkomst te vergelijken met de PSO-normen. Deze zijn gebaseerd op de gemiddelde prestaties van Nederlandse organisaties met minstens één werkende uit de PSO-doelgroep, onderverdeeld naar grootteklasse. De normen worden om het jaar aangepast aan de meest recente cijfers over deze prestaties en staan vermeld in de PSO-Handleiding.

Normtabel 2016 in percentages gebaseerd op WEA-data 2014



* In de WEA-cijfers zien we weinig verschillen bij bedrijven die 100 werknemers of meer in dienst hebben. Daarom maken we bij de normering geen verder onderscheid in de grootteklasse van bedrijven met meer dan 100 werknemers.

Artikel 2.82

1 De aanbestedende dienst kan de deelneming aan een procedure voor de gunning van een overheidsopdracht voorbehouden aan sociale werkplaatsen en aan ondernemers die de maatschappelijke en professionele integratie van gehandicapten of kansarmen tot hoofddoel hebben, of de uitvoering ervan voorbehouden in het kader van programma's voor beschermde arbeid, mits ten minste 30% van de werknemers van deze werkplaatsen, ondernemingen of programma's gehandicapte of kansarme werknemers zijn.

2 De aankondiging van de opdracht vermeldt een voorbehoud als bedoeld in het eerste lid.

7.2.5 Onderbouwing PSO-normen

De PSO-meetlat laat zien in welke mate een organisatie sociaal onderneemt ten opzichte van andere organisaties binnen de zelfde grootteklasse. De PSO kijkt niet alleen naar de kwantiteit (het aantal) plaatsingen. De PSO kijkt ook naar wat organisaties doen om de kans op een duurzame plaatsing te vergroten, ofwel de kwaliteit van de plaatsingen telt ook mee. Het PSO-Keurmerk waarborgt een onafhankelijke certificering en actualiteit van deze gegevens.

7.2.6 WEA enquête van TNO

Om te kunnen beoordelen of een organisatie (substantieel) meer mensen uit kwetsbare groepen in dienst heeft in vergelijking met bedrijven uit dezelfde grootteklasse, werkt de PSO met normen. Deze normen zijn gebaseerd op gegevens van de TNO-Werkgevers Enquête Arbeid (WEA); door analyses uit te voeren op

de WEA-data zijn de gemiddelde prestaties van Nederlandse organisaties met minstens één arbeidsbeperkte in dienst op het gebied van sociaal ondernemen berekend, onderverdeeld naar grootteklasse. De mate van sociaal ondernemen van een organisatie die in aanmerking wil komen voor een PSO-keurmerk wordt vergeleken met de gemiddelde prestaties van bedrijven die hebben deelgenomen aan de WEA.

De WEA wordt een keer per twee jaar afgenomen. Dit betekent dat de normen voor de PSO ook een keer in de twee jaar worden aangepast, gebaseerd op de meest recente cijfers over deze prestaties. De normen staan vermeld in de PSO-handleiding (<https://www.pso-nederland.nl/direct-meten-en-aanvragen/wat-meet-en-certificeert-de-pso/pso-handleiding>)

