

Actieplan Maatschappelijk Verantwoord Inkopen

Gemeente Son en Breugel

“Beginnen is belangrijker dan perfect zijn”

Inhoudsopgave

1	Inleiding	4
2	De ambitie van de gemeente	6
3	Actieplan.....	7
3.1	Proces / totstandkoming van het actieplan	7
4	Social Return.....	8
4.1	Inleiding	8
4.2	Doelstellingen.....	8
5	Duurzaamheid	9
5.1	Ambitie in relatie tot inkoop	9
5.2	Doelstellingen.....	11
6	Economie	12
6.1	Doelstellingen.....	13
7	Contractmanagement en verslaglegging	14
Bijlage 1	Begrippenlijst.....	15
Bijlage 2	Beleidsnotitie Social Return Zuidoost Brabant.....	16
1.	Inleiding	18
Opdracht	Portefeuillehouders overleg arbeidsmarkt Zuidoost Brabant:	20
2.	Wat is Social return?	20
2.1	Toepassingsmogelijkheden Social return bij aanbestedingen	21
3.	Waarom wordt Social return met de PSO als alternatieve optie ingezet?	21
4.	Nadere invulling Social return	22
4.1	Uitvoeringsvoorwaarden.....	22
4.2	Redelijke eisen, voorwaarden en criteria.....	25
4.3	Schema toepassing Social return	25
4.4	(Uniforme) doelgroep Social return	26
5.	De uitvoering en monitoring van Social return	27
5.1	De monitoring en effectmeting van Social return.....	28
5.2	De handhaving van Social return.....	28
5.3	Een gezamenlijke set aan uitvoeringsregels Social return	28
6.	Bijlage 1 Format Uitvoeringsvoorwaarden bij inkoop. Richtlijn Social return	29
7.	Bijlage 2 Prestatieladder Socialer Ondernemen	35

7.1	PSO: landelijk keurmerk voor Socialer Ondernemen.....	35
7.2	Wat meet en certificeert de Prestatieladder Socialer Ondernemen?	35
7.2.1	Prestatieniveaus	35
7.2.2	Groeien op de PSO-Prestatieladder	36
7.2.3	Kwalitatieve criteria.....	36
7.2.4	PSO-normen	36
7.2.5	Onderbouwing PSO-normen	37
7.2.6	WEA enquête van TNO	37

1 Inleiding

De gemeente Son en Breugel (hierna: 'gemeente') is één van de ondertekenaars van het Manifest Maatschappelijk Verantwoord Inkopen 2016 – 2020 (hierna: 'Manifest MVI'). Met de ondertekening van het Manifest MVI wil de gemeente een krachtig signaal afgeven dat zij het belangrijk vindt om duurzame innovaties en maatschappelijk verantwoord ondernemen door marktpartijen te stimuleren via haar inkoopbeleid en opdrachtgeverschap. De gemeente geeft hiermee het signaal aan de samenleving dat zij haar voorbeeldrol als overheid serieus neemt. Tegelijkertijd geeft zij ook een signaal aan haar eigen organisatie dat zij haar wil meenemen in een toekomstgerichte werkwijze en inkoopcultuur.

Op de gebieden van duurzaamheid en Social Return heeft de gemeente beleid vastgesteld. In dit actieplan worden de doelstellingen vanuit de diverse relevante beleidstukken van de gemeente concreet gemaakt en vertaald naar de eigen organisatie en haar inkooppraktijk. Het is daarbij van belang te beseffen dat Maatschappelijk Verantwoord Inkopen (MVI) een filosofie is die organisatie-breed moet worden gedragen en niet, zoals de 'I' uit MVI mogelijk suggereert, dat het alleen iets is van Inkoop.

Belangrijke noot voor de lezer

Veel doelstellingen, zeker in het speelveld van inkopen en aanbesteden, worden uitgedrukt in financiële kengetallen. Zo wordt er bekeken of een inschrijving binnen het gestelde budget blijft. Of er wordt een vergelijk gemaakt tussen de totale levenscycluskosten van de verschillende aanbidders. Of er wordt een inschatting gemaakt wat het verhogen van de mate van inzet van Social Return betekent voor de totale kosten. En dit dan nog los van de vraag of de 'totale kosten' worden gedefinieerd als het geoffreerde bedrag of de kosten die de gemeente als totale organisatie heeft.

Eenieder moet zich er echter van bewust zijn dat niet alle duurzaamheidsdoelen ook in geld uit te drukken zijn. Ja, je kan natuurlijk uitrekenen wat een bepaalde CO₂-reductie op de lange termijn als financieel gevolg heeft. Echter, deze berekening kan enkel gedaan worden op basis van generieke kengetallen en inschattingen, waarbij een hoge mate van 'toekomst voorspellen' onvermijdelijk is.

In dit actieplan en ook in de toepassing daarvan maken we onderscheid tussen kwantitatieve doelstellingen en kwalitatieve doelstellingen. Onder kwantitatieve doelstellingen verstaan we grootheden die in aantallen uit te drukken zijn. Denk hierbij aan bijvoorbeeld euro's, hoeveelheid CO₂-

uitstoot of het percentage van inzet van Social Return. Onder de kwalitatieve doelstellingen verstaan we grootheden die niet direct in aantallen uit te drukken zijn. Hierbij gaat het om zaken als bijvoorbeeld het uitsluiten van producten waar kinderarbeid aan te pas is gekomen, het voorschrijven van duurzame keurmerken of het aangaan van relaties met klimaat-neutrale leveranciers.

Het ligt in onze aard om doelstellingen SMART¹ te maken; een doelstelling die niet aan de SMART-criteria voldoet wordt veelal niet als doelstelling geaccepteerd. In tegenstelling tot dit uitgangspunt gaan we in dit actieplan en de uitvoering daarvan, er van uit dat kwalitatieve doelstellingen – die mogelijk niet SMART te maken zijn – net zulke valide doelstellingen kunnen zijn als kwantitatieve doelstellingen.

¹ SMART is een acroniem voor Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden. Een doelstelling kan als 'valide' worden gekwalificeerd wanneer de doelstelling aan deze aspecten voldoet.

2 De ambitie van de gemeente

Maatschappelijk Verantwoord Inkopen betekent dat bij de inkoop van producten, diensten en werken de effecten van mens (people), planeet (planet) en winst/welvaart (profit/prosperity) worden meegenomen. De ambitie van de gemeente kan als volgt worden samengevat.

Klimaat

In 2020 zijn wij een klimaat-neutrale gemeentelijke organisatie en in 2030 een klimaat-neutrale gemeenschap. Hiermee zijn al onze producten, diensten en activiteiten vrij van uitstoot en dragen we actief bij aan een fossiel-vrije energievoorziening.

Fysieke Leefomgeving

In 2030 is de fysieke leefomgeving waarin we leven effectief ingericht waarbij het behoud en herstel van de (oorspronkelijke) biodiversiteit centraal staat en waarbij het gebruik van gezonde, natuurlijke en gerecyclede materialen en producten vanzelfsprekend is. In de ruimte waarin we leven gaan we goed om met onze waterhuishouding en zijn we weerbaar tegen klimaatsveranderingen.

Mobiliteit

We verplaatsen ons in onze fysieke leefomgeving met behulp van duurzame energiebronnen. Ons wegennet en de publieke ruimte is zo ingericht dat alle plekken eenvoudig zijn te bereiken en er ook ruimte is ontstaan voor alternatieve vormen van mobiliteit en ontmoeting.

Circulaire Economie

In Son en Breugel gebruiken we alleen nog materialen van gezonde en natuurlijke herkomst waarbij we zoveel als mogelijk inzetten op hergebruikte materialen. Al onze materialen zijn aan het einde van de levensduur eenvoudig terug te brengen in gesloten natuurlijke of technische kringlopen

Sociale leefomgeving

Wij bieden kansen aan hen die dat nodig hebben en zorgen dat de omgeving waarin gewerkt wordt je inspireert, verzorgt en voedt. Onze omgeving brengt je fysiek en mentaal in balans. We houden een gezond leef- en werkklimaat in stand en met goed werkgeverschap bevorderen we welzijn en geluk.

3 Actieplan

Naar aanleiding van de ondertekening van het manifest is dit actieplan MVI opgesteld, waarin de gemeente haar ambities uitwerkt in concrete acties. Dit actieplan wordt openbaar gemaakt door het toezenden aan het Expertisecentrum Aanbesteden PIANOo. De resultaten van het actieplan zullen via het jaarverslag van de gemeente worden gerapporteerd.

Dit actieplan is een dynamisch document, waarbij jaarlijks naar aanleiding van de gemeten resultaten in relatie tot de geformuleerde doelstellingen zal worden bekeken of aanpassing van het actieplan wenselijk is. Dit volgens de kwaliteitscirkel van Deming: plan, do, check, act.

De gemeente erkent dat het voor de markt belangrijk is dat zij samen met andere overheidsopdrachtgevers ernaar streeft naar zo veel mogelijk uniformiteit in ambities, gunningscriteria en uitvoeringspraktijk. Zij zal hiervoor dan ook afstemming zoeken met andere (lokale en regionale) overheden.

3.1 Proces / totstandkoming van het actieplan

Deze paragraaf heeft tot doel een beeld te schetsen in welk verband en met welke achtergrond de uitgangspunten van dit actieplan tot stand zijn gekomen.

Voor Social Return wordt door de gemeente Eindhoven, gemeente Oirschot en Bizob samengewerkt om tot eenduidige regionale sociale inkoopvoorwaarden te komen. De gemeenten hebben sociale inkoopvoorwaarden opgenomen in hun (inkoop)beleid. De volgende stap is om meer te gaan focussen op de uitvoering en de daarbij behorende uitvoeringsregels.

De portefeuillehouders van het Portefeuillehoudersoverleg (Poho) arbeidsmarkt vinden het belangrijk dat regionaal vorm wordt gegeven aan deze uitvoering. Hierbij staat samenwerking met O4werkt centraal. Ook is afgesproken om de handhaving gezamenlijk op te pakken. Naar aanleiding van het Poho in het 1^e kwartaal 2017 is een concreet actieplan opgesteld.

Duurzaamheid is in een regionale werkgroep opgepakt. Regionaal en lokaal vastgesteld beleid op het gebied van duurzaamheid is het uitgangspunt. Op basis van de al aanwezige beleidsstukken is een set van uitvoeringsregels opgesteld en besproken in de werkgroep. Per gemeente kan er sprake zijn van een verschillende focus. Het is dan ook aan de individuele gemeenten om zelf een keuze te maken uit de beschikbare set van mogelijke uitvoeringsregels.

4 Social Return

4.1 Inleiding

‘Meer mensen aan het werk’, is een belangrijk uitgangspunt van het uitvoeringsplan van de arbeidsmarktregio Zuidoost Brabant (verder te noemen ZOB). Dit uitgangspunt sluit aan bij de opdracht van de gemeente in de Participatiewet om meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te krijgen. Met de Participatiewet en de Wet Banenafspraken en quotum arbeidsbeperkten worden 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 ZOB groeit de belangstelling en het enthousiasme voor sociaal ondernemerschap. De gemeenten uit ZOB hebben nu nieuw beleid ontwikkeld, in nauwe samenwerking met de Arbeidsmarkt regio’s Noordoost Brabant en de Peel, om duurzaam sociaal ondernemen te stimuleren. In dit kader maken de gemeenten afspraken met organisaties bij inkoop en aanbestedingen over de inzet van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit wordt Social return genoemd. In het Portefeuillehouders overleg arbeidsmarkt Zuidoost Brabant van 5 april 2016 is besloten om in lijn met het beleid van regio Noordoost Brabant en de gemeente Eindhoven (beleidsdocument Social return 3.0), regionaal beleid te ontwikkelen. Dit is door een regionale projectgroep vorm gegeven. In het Portefeuillehouders overleg arbeidsmarkt Zuidoost Brabant van 28 juni 2017 is ingestemd met de notitie Social return Zuidoost Brabant. Deze notitie is onderdeel van het actieplan MVI en wordt als bijlage 2 toegevoegd.

4.2 Doelstellingen

Het doel is om meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan de slag te krijgen bij opdrachten die worden verstrekt door de gemeenten in Zuidoost Brabant.

Meer betaalde banen voor mensen met een afstand in de arbeidsmarkt

Het instrument Social return maakt het mogelijk om een stukje werkgelegenheid te vragen aan opdrachtnemers. Op deze manier kunnen de gemeenten in Zuidoost Brabant betaalde werkplekken en stages creëren voor mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Met regionaal beleid stimuleren en faciliteren we gemeenten om Social return als een verplichting op te nemen in de contracten.

Duurzame arbeidsinschakeling

Duurzame arbeidsinschakeling, o.a. tegengaan van zgn. ‘draaideurconstructies’ waarbij de personen met een afstand tot de arbeidsmarkt, waar Social return voor wordt ingezet, uiteindelijk afhaken. Een goed voorbeeld hiervan is de invulling van Social return binnen de taxibranche, waarbij taxi-chauffeurs niet in aanmerking komen voor sommige banen die met een aanbesteding gepaard gaan omdat via de Social returnverplichting mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt worden ingezet, terwijl er voor deze groep nauwelijks uitzicht is op “echt” werk, zodra de opdracht is afgelopen. Natuurlijk is elke werkervaring een pre, maar juist dan is een follow-up en een duurzame insteek bij de inschrijvers en ketenpartners belangrijk. In het nieuwe beleid gaan we opdrachtnemers belonen voor het (aantoonbaar) structureel werk maken van Social return in de organisatie;

Ketenstimulering en waardering sociale ondernemingen

De Prestatieladder Socialer Ondernemen van TNO is opgenomen als alternatieve wijze waarop de Social return verplichting kan worden ingevuld. Dit betekent dat zowel leveranciers als ketenpartners worden gestimuleerd om duurzaam aan de slag te gaan met socialer ondernemen. Dit resulteert in meer “echte banen” voor mensen vanuit de doelgroep en een reductie van de “verdringing”. Organisaties die inschrijven op overheidsopdrachten zien de huidige wijze van Social return daardoor steeds meer als kans i.p.v. een kostenpost. Door het afspreken van gelijke spelregels wordt de regeldruk voor de opdrachtnemers sterk gereduceerd. Opdrachtnemers weten waar ze aan toe zijn waardoor ze gestimuleerd worden om samen met de gemeenten en 04Werkt Social return op de meest rendabele wijze in te vullen.

5 Duurzaamheid

5.1 Ambitie in relatie tot inkoop

De gemeente heeft haar doelstelling met betrekking tot duurzaamheid vastgelegd in de Beleidsnota Duurzaamheid van 6 oktober 2016. Daarnaast zijn er ook regionale afspraken waarin duurzaamheid is vastgelegd, zoals bijvoorbeeld het Afvalmanifest. Een samenvatting van de gemeentelijke ambities is terug te vinden in paragraaf 2.

Aan deze ambities moeten ook de inkoopactiviteiten van de gemeente in belangrijke mate bijdragen. Immers, veel van de producten, diensten en werken die de gemeente aan haar inwoners levert komen tot stand doordat in diverse ketens wordt samengewerkt en ingekocht. De gemeente gaat vanuit de inkoopvraag dan ook de marktpartijen aanmoedigen en uitnodigen tot het leveren van duurzame en innovatieve producten. Dit vraagt om andere inkooptechnieken die verder gaan dan alleen het hanteren van de minimum eisen uit de milieucriteria. De gemeente formuleert haar nieuwe aanpak als volgt:

- De gemeente streeft naar meer dialoog met de markt waarbij budgethouder/projectleider en inkoper betrokken zijn. Deze dialoog kan ver voor de aanbesteding plaatsvinden, maar ook gedurende de aanbesteding. Deze dialoog kan breed worden geïnterpreteerd: van informele gesprekken met marktpartijen en beursbezoeken tot en met formele marktconsultaties procedures.
- De uitvraag middels een functionele specificatie waarbij het ambitieniveau van de gemeente duidelijk naar voren komt wordt het uitgangspunt.
- Bij de beoordeling van de prijzen wordt vaker uit gegaan van de levensduurkosten in plaats van alleen de aanschafprijs.

- Door inzet van gunningscriteria of selectiecriteria wordt gestimuleerd dat bedrijven die zich onderscheiden op duurzame maatschappelijke prestatie een (aanmerkelijk) gunningsvoordeel krijgen.
- De afspraken met betrekking tot de duurzaamheidsbeloftes in het offerte stadium worden vastgelegd in de af te sluiten overeenkomsten en gedurende de uitvoering actief door de contractmanager getoetst.

5.2 Doelstellingen

De doelstellingen worden jaarlijks op basis van het inkoopplan opnieuw vastgesteld. Zodoende kunnen de (nieuwe) doelstellingen ook meteen aan concrete inkoopprojecten worden gekoppeld.

Circulair

Om invulling te geven aan het thema Circulaire Economie verplicht de gemeente zich voor de onderstaande productcategorieën circulariteit als gunningscriterium mee te nemen indien dit markttechnisch haalbaar en financieel gezien redelijk is. Redelijkheid is bijvoorbeeld gebaseerd op total cost of ownership, cradle tot cradle, levenscyclusanalyse, biobased, impact en zichtbaarheid in de samenleving.

CO₂

Om invulling te geven aan het theme Duurzaamheid verplicht de gemeente zich voor de onderstaande productcategorieën CO₂ neutrale levering als gunningscriterium mee te nemen indien dit markttechnisch haalbaar en financieel gezien redelijk is. Redelijkheid is daarbij bijvoorbeeld gebaseerd op total cost of ownership of de CO₂ ladder, impact en zichtbaarheid in de samenleving.

		CO2	Circulair
1	Personeelsgerelateerde zaken	ja	ja
2	Kantoorinrichting en benodigdheden, middelen voor bedrijfsvoering en informatie	ja	ja
3	Automatisering en telecommunicatie	ja	ja
4	Flexibele arbeid	ja	nee
5	Advies en onderzoek (niet op basis van detachering)	ja	nee
6	Vervoer, aandrijfsystemen, emballage	ja	ja
7	Gebouwen en gebouwgerelateerde installaties	ja	ja
8	GWW (aanleg en onderhoud), niet gebouwgerelateerde installaties en openbare ruimten	ja	ja
9	Hulpverlening en openbare orde	nee	nee
10	Sociaal Domein	ja	nee

<https://www.pianoo.nl/sites/default/files/documents/documents/inkooppakkettenlijstgemeenten.pdf>

6 Economie

Binnen het overkoepelende begrip 'economie' wordt invulling gegeven aan de laatste twee MVI thema's: kansen voor het midden en kleinbedrijf (MKB) en innovatie.

Kansen creëren voor het (lokale/ regionale) MKB is voor de gemeente erg belangrijk. Er zijn ook regionale structuren waarin afstemming plaatsvindt op economische zaken. Een samenvatting van de gemeentelijke ambities is terug te vinden in hoofdstuk 2. Daarnaast blijkt steeds weer dat het MKB een grote innovatiekracht bezit. Het vergoten van kansen voor het MKB zal in beginsel dus ook bijdrage aan de doelstelling op innovatiegericht inkopen.

De gemeente speelt naast haar rol als beleidsmaker ook een rol als opdrachtgever in relatie tot de lokale/ regionale economie. De gemeente is vanuit die rol in staat om bij te dragen aan het stimuleren van de economie. Met name het MKB bewust betrekken bij c.q. toegang verschaffen tot de overheidsopdrachten die de gemeente verstrekt is hierbij een aangewezen middel. Dit kan overigens niet leiden tot een voorkeurspositie of garantie op gunning binnen inkooptrajecten waaraan meerdere ondernemers deelnemen. Verder leert de ervaring dat de mate waarin lokaal en regionaal MKB kan worden betrokken bij opdrachten sterk afhankelijk is van de voor de individuele opdracht relevante marktsituatie.

Innovatie inkopen is geen doel op zich. Innovaties moeten als doel hebben de gemeente haar publieke taak beter kan uitvoeren. Beter uitvoeren van een publieke taak kan zijn sneller, goedkoper, lagere TCO, betrouwbaarder, veiliger, duurzamer etc. Of om in te spelen op maatschappelijke en technologische ontwikkelingen welke van invloed zijn op haar publieke taak. Naarmate gemeente minder technisch specificiert biedt dit meer kansen aan ondernemers, waaronder het MKB, om met de best passende oplossing te komen.

6.1 Doelstellingen

De doelstellingen worden jaarlijks op basis van het inkoopplan opnieuw vastgesteld. Zodoende kunnen de (nieuwe) doelstellingen ook meteen aan concrete inkoopprojecten worden gekoppeld. De hieronder vermelde doelstellingen dienen beide genoemde onderwerpen: kansen voor MKB plus innovatie.

Functionele uitvraag

Om aanbieders daadwerkelijk de mogelijkheid te bieden om een actieve bijdrage te leveren aan innovaties van de toekomst moeten zij ook over voldoende vrijheid ten aanzien van ontwerp en uitvoering kunnen beschikken. Om deze reden wil de gemeente het functioneel specificeren van de uitvraag door haar eigen organisatie stimuleren. Het streven is om in 2018 bij tenminste drie inkooptrajecten te werken met een functionele uitvraag. Op basis van het jaarlijks op te stellen inkoopplan wordt bepaald welke trajecten hiervoor in aanmerking komen. Het streven is om jaarlijks het aantal trajecten waarbij met een functionele uitvraag wordt gewerkt te laten toenemen.

Dialoog met marktpartijen

Het streven van de gemeente is om bij inkooptrajecten boven de Europese drempel voor leveringen en diensten en boven de € 1.000.000 voor werken standaard te werken met een marktdialoog die start ver voor het aanbestedingstraject. Op deze wijze moet de gemeente voldoende input krijgen over de mogelijkheden van de markt en kan zij informatie ophalen die van nut is bij het functioneel specificeren.

Deelname aandeel vergroten

De gemeente onderzoekt bij iedere aanbesteding of er geschikte lokale / regionale partijen vanuit het MKB beschikbaar zijn. Indien dit het geval is zullen bij een meervoudig onderhandse aanbesteding 1 of meerdere van deze partijen worden uitgenodigd. De motivatie welke partijen worden uitgenodigd wordt opgenomen in de inkoopstrategie.

7 Contractmanagement en verslaglegging

Tot en met het vorige hoofdstuk ging het vooral om welke doelstellingen en in welke mate, de gemeente zichzelf stelt. Met enkel het stellen van deze doelstellingen is de gemeente er echter nog niet; het is ook belangrijk dat de afspraken die met behulp van opdrachten c.q. contracten worden vastgelegd, worden gecontroleerd in de uitvoering. Dit is dan ook de essentie van contractmanagement: bepalen of en in welke mate de afspraken worden nagekomen.

Noot Contractmanagement is op alle aspecten van de overeenkomst van toepassing. De mate waarin de afspraken ten aanzien van de te leveren producten en/of diensten worden nagekomen, worden doorgaans al door de vak-afdeling gemonitord. Voor dit document beperken we het contractmanagement tot de afspraken ten aanzien van de MVI-doelstellingen.

Daar waar in het offertestadium duurzaamheidsbeloftes worden gedaan, worden deze contractueel vastgelegd door de gemeente. Deze afspraken worden vervolgens opgevolgd en waar nodig wordt de opdrachtnemer door de gemeente aangesproken. Het opvolgen van de afspraken in dit actieplan is een gedeelde inspanning van de inkopende beleidsmedewerker, de milieubeleidsmedewerker/duurzaamheidsbeleidsmedewerker, uitvoerende instantie Social Return, de inkoper en de verantwoordelijke portefeuillehouder.

De controle op naleving van de gemaakte afspraken in dit actieplan zal worden opgenomen bij de interne controle welke binnen de planning en control cyclus wordt uitgevoerd. Daarnaast wijst de gemeente de strategisch adviseur aan als eigenaar van dit actieplan en voor het opstellen van het jaarlijkse verslag, waarbij inzichtelijk wordt gemaakt wat de vastgelegde afspraken zijn en op welke wijze hier invulling aan is gegeven. De strategisch adviseur zal samen met de inkoopmanager (opsteller van het inkoopplan) jaarlijks in contact treden om in gezamenlijkheid te bepalen welke trajecten het meest in aanmerking komen voor de hierboven genoemde actiepunten te realiseren.

De verantwoordelijk beleidsambtenaren voor duurzaamheid, Social Return en MKB verzorgen de input voor het jaarverslag en zijn eerstverantwoordelijke voor de acties op hun thema.

Ter ondersteuning van deze taak zal in 2017 een tool worden ontwikkeld waarin budgethouders op eenvoudige wijze de gemaakte afspraken kunnen vastleggen inclusief de wijze waarop deze zijn nagekomen.

Bijlage 1 Begrippenlijst

Term	Cradle to cradle
Afkorting	C2C
Kern	Producten kunnen oneindig worden hergebruikt of kunnen onschadelijk worden afgebroken. Producten moeten gemaakt zijn uit materiaal dat al is gebruikt. De biologische en technologische kringloop moeten gescheiden worden. Gebruik hernieuwbare energie. “Less bad isn’t good.” Waarde wordt toegevoegd in plaats van verminderd.
Term	Circulaire economie
Afkorting	CE
Kern	Producten kunnen hergebruikt worden waarna ze gerecycled kunnen worden tot nieuwe grondstoffen.
Term	Biobased
Afkorting	BB
Kern	In de biobased economie worden grondstoffen grotendeels betrokken uit de levende natuur (biomassa, groene grondstoffen). Via de zogenaamde groene chemie (fermentatie en milde omzettingen bij lage temperaturen in water) kunnen dan vele materialen worden vervaardigd als wasmiddelen, auto-onderdelen, kabels, geur en smaakstoffen, laminaat, organische halfgeleiders enz. Hierdoor kan de productie uit aardolie vervangen worden.
Term	Midden- en klein bedrijf
Afkorting	MKB
Kern	Onder MKB vallen bedrijven met minder dan 250 personen en welke een jaaromzet hebben van maximaal 50 miljoen euro, en/of een jaarlijks balans totaal van niet meer dan 43 miljoen euro.

Bijlage 2 Beleidsnotitie Social Return Zuidoost Brabant

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.....	18
Opdracht Portefeuillehouders overleg arbeidsmarkt Zuidoost Brabant:	20
2. Wat is Social return?.....	20
2.1 Toepassingsmogelijkheden Social return bij aanbestedingen	21
3. Waarom wordt Social return met de PSO als alternatieve optie ingezet?	21
4. Nadere invulling Social return.....	22
4.1 Uitvoeringsvoorwaarden.....	22
4.2 Redelijke eisen, voorwaarden en criteria.....	25
4.3 Schema toepassing Social return	25
4.4 (Uniforme) doelgroep Social return	26
5. De uitvoering en monitoring van Social return.....	27
5.1 De monitoring en effectmeting van Social return.....	28
5.2 De handhaving van Social return.....	28
5.3 Een gezamenlijke set aan uitvoeringsregels Social return	28
6. Bijlage 1 Format Uitvoeringsvoorwaarden bij inkoop. Richtlijn Social return.....	29
7. Bijlage 2 Prestatieladder Socialer Ondernemen	35
7.1 PSO: landelijk keurmerk voor Socialer Ondernemen.....	35
7.2 Wat meet en certificeert de Prestatieladder Socialer Ondernemen?	35
7.2.1 Prestatieniveaus	35
7.2.2 Groeien op de PSO-Prestatieladder	36
7.2.3 Kwalitatieve criteria.....	36
7.2.4 PSO-normen	36
7.2.5 Onderbouwing PSO-normen	37
7.2.6 WEA enquête van TNO.....	37

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.

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"

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 meetinstrument² worden 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.

² 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.

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 socialer 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).

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.

Oprachtnemers 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 toelieferingen 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 bestektekst 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 WIJ 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	<ul style="list-style-type: none"> - Dienst, werk of concessie - Opdrachtwaarde > €100.000 - Doorlooptijd >3 mnd. - Arbeidsintensiteit > 30% van de loonsom 	5% Zie maatwerk	Trede 2, of 2,5% + Trede 1 ³	<ul style="list-style-type: none"> - Hoger percentage dan 5% als SROI-eis - Sociaal ondernemen als selectie-eis - Wens als surplus op eis
2	<ul style="list-style-type: none"> - Dienst, werk of concessie - Opdrachtwaarde > €100.000 - Doorlooptijd >3 mnd. - Arbeidsintensiteit < 30% van de loonsom 	2%	Trede 2 of 1% + Trede 1 ⁴	<ul style="list-style-type: none"> - Sociaal ondernemen als selectie-eis - Wens als surplus op eis
3	Eén of meer van onderstaande kenmerken is van toepassing: <ul style="list-style-type: none"> - Leveringen - Opdrachtwaarde < €100.000 - Doorlooptijd <3 mnd. 	Zie maatwerk	Zie maatwerk	<ul style="list-style-type: none"> - Maatwerkpercentage als SROI-eis - Sociaal ondernemen als selectie-eis - SROI-wens

³ 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.

⁴ 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 arbeidstoeleidingsstage.

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.

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
WSW ³	€ 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

Voetnoten

- ¹ Tarieven zijn 'all-inclusive' tarieven dus ook inclusief begeleidingskosten en werkgeverslasten
- ² Jaar Uren Systematiek
- ³ In geval van detachering via een Sociale Werkvoorziening wordt de volledige inleenvergoeding meegeteld

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.

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 werkgever-servicepunt (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 contracteis

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 én 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 korting⁵ 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 meegetrekkend 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.

⁵ Welke gebonden is aan afzonderlijke voorwaarden.

- 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 opdrachttuitvoering 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 opdrachttuitvoering 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 de 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.

Tabel 8.1: Kandidaten Social return

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/ Doelgroepregister	Personen die onder de Participatiewet vallen en niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Deze personen zijn bij het UWV in het doelgroepregister opgenomen.	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.
WW	Personen met als uitgangspunt 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).	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. full-time 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

Voetnoten

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

² Jaar Uren Systematiek.

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

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 04Werkt 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. De rapportage en bewijsstukken voldoen aan de Wet Bescherming Persoonsgegevens.
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 ingeregeld.

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 grootteklasse), 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.

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.

7.2.2 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.

7.2.5 Onderbouwing PSO-normen

De PSO-meetlat laat zien in welke mate een organisatie socialer 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 socialer ondernemen berekend, onderverdeeld naar grootteklasse. De mate van socialer 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>).