

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 aan wie de aannemingsovereenkomst wordt verstrekt is verplicht om minimaal 2% van de aanneemsom 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 korting¹ 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.

¹ Welke gebonden is aan afzonderlijke voorwaarden.

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 opdrachttuitvoering 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 Eindhoven.

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 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 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.

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 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).	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 arbeidstoeleidingsstage tellen ook mee in het	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

Voetnoten

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 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 bij het sluiten van de aannemingsovereenkomst binnen zeven dagen contact op met de coördinator Social return. De opdrachtnemer en coördinator Social return maken afspraken over de invulling van de Social return verplichting. Tevens dient de opdrachtnemer met betrekking tot de invulling van Social return een plan van aanpak in binnen 2 maanden na gunning van de opdracht bij de coördinator Social return.

13. De opdrachtnemer rapporteert de resultaten van Social return volgens de gemaakte afspraken. De contractmanager vraagt de daartoe benodigde bewijsstukken bij de opdrachtnemer op. De bewijsstukken omvatten, afhankelijk van de doelgroepen van de geplaatste kandidaten, o.a. arbeidsovereenkomsten, loonstroken, doelgroepverklaring, stageovereenkomsten, werk-leerovereenkomsten en eventueel facturen van SW-bedrijven of 30+ organisaties.

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. Contactgegevens worden na gunning verstrekt.

Bijlage 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.

1.1 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.

1.2 Wat meet en certificeert de Prestatieladder Socialer Ondernemen?

1.2.1 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.

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.

1.2.2 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'.

1.2.3 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'.

1.2.4 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.

1.2.5 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.

1.2.6 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>).