

> TNO rapportage

# Pilot Ontwikkeling PSO 30plus

**TNO** innovation  
for life

24 oktober 2016 >

# Pilot Ontwikkeling PSO 30plus

Datum	24 oktober 2016
Auteurs	A.M. Hazelzet (TNO) M. Knuijsting (PSO-Nederland) J. Besseling (TNO)
Projectnummer	060.15482
Rapportnummer	R1112
Contact TNO	Astrid Hazelzet
Telefoon	088 866 53 43
E-mail	astrid.hazelzet@tno.nl

## **Gezond Leven**

Schipholweg 77-89  
2316 ZL LEIDEN  
Postbus 3005  
2301 DA LEIDEN  
[www.tno.nl](http://www.tno.nl)

T 088 866 61 00  
infodesk@tno.nl

© 2016 TNO

Alle rechten voorbehouden.

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van TNO.

Indien dit rapport in opdracht werd uitgebracht, wordt voor de rechten en verplichtingen van opdrachtgever en opdrachtnemer verwezen naar de Algemene Voorwaarden voor opdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen de partijen gesloten overeenkomst.

Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belanghebbenden is toegestaan.

Handelsregisternummer 27376655

## Management samenvatting

Social Enterprise NL, PSO-Nederland, Vebego, en Cedris hebben in juni 2015 de Position paper "Erkenning en eenvoud werkt!" gepresenteerd aan de leden van de Tweede Kamer. Genoemde partijen pleitten daarin onder andere voor een speciale status voor organisaties waarvan meer dan 30% van de medewerkers bestaat uit medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt (de zogenaamde 30plus-organisaties). Daarbij is door de genoemde partijen tevens uitgesproken dat bij de betekenis van de term "afstand tot de arbeidsmarkt" een specifieke focus op personen die tot de doelgroep van de Banenafpraak behoren van belang is.

In juli en augustus 2016 is een pilot uitgevoerd waarin is onderzocht of het mogelijk is de 30plus-organisaties te identificeren aan de hand van transparante en objectieve criteria. De pilot is opgezet als verbijzondering voor organisaties die trede 3 van de PSO (Prestatieladder Socialer Ondernemen) hebben gerealiseerd en aanvullende informatie moesten verstrekken op basis waarvan beoordeeld kon worden of zij werken met minstens 30% personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Om de haalbaarheid te toetsen hebben ook enkele organisaties meegedaan die (nog) niet PSO-gecertificeerd zijn.

De uitgangspunten die bij de uitvoering van de pilot zijn gehanteerd waren onder andere:

- › aansluiting op de huidige/reguliere toetsingsystematiek van de PSO;
- › de doelgroep van de Banenafpraak wordt inzichtelijk;
- › gedetacheerde medewerkers dienen te worden meegeteld;
- › 30plus-meting moet toegankelijk zijn voor alle type organisaties (publiek, privaat en SW).

Bij de deelnemende organisaties is conform de uitgangspunten van de Position paper berekend welk percentage van de werknemers (in verloonde uren) tot de doelgroep behoort ('formule B'). Daarnaast is dit ook berekend conform de methodiek van de Banenafpraak met het oog op (mogelijke) doorgifte van het quotum ('formule A', voor de details en de exacte onderlinge verschillen zie tabel 1 van het rapport).

Een derde formule ('formule C') sluit aan bij de nieuwe Aanbestedingswet per 1 juli 2016. Daarin is het percentage 'doelgroepers' verlaagd voor voorbehouden opdrachten van 50% naar 30% en zijn voorbehouden opdrachten opengesteld voor niet-SW-bedrijven. Formule C berekent het aandeel kwetsbare groepen (in deze pilot: doelgroep Banenafpraak) conform de mogelijke "enge" definitie van de nieuwe Aanbestedingswet waarbij alleen de juridische werknemers meetellen en, in tegenstelling tot formule A en B, gedetacheerden (en medewerkers via overige inleenconstructies) niet.

### Belangrijkste conclusies pilot 30plus

- › De reguliere PSO-systematiek is een goed startpunt voor het identificeren van 30plus-organisaties. De organisaties die een PSO-certificaat trede 3 hebben, hebben aangevoerd dat zij substantieel meer dan andere organisaties in Nederland bijdragen aan de werkgelegenheid van kwetsbare groepen én dat zij zorgvuldig (op een kwalitatief goede wijze) met hen omgaan (dit is immers de grond voor de erkenning PSO-trede 3).
- › Voor wat betreft de praktische uitvoerbaarheid: de meeste pilotorganisaties (twaalf van de veertien) zijn in staat geweest binnen een korte doorlooptijd (twee weken) de gegevens te verzamelen en in te voeren in de 30plus-tool.
- › Toepassing van formule A (extra uitlezing methodiek Banenafpraak) en B (30plus-erkenning volgens Position paper) leidt ertoe dat alle pilotorganisaties (op één uitzonde-

ring na) het predicaat 30plus zouden kunnen krijgen. Vrijwel alle pilotorganisaties waren al in het bezit van een PSO-certificaat met een direct gewogen bijdrage van meer dan 30%.

- › Toepassing van formule C (enge interpretatie Aanbestedingswet) waarbij gedetacheerden (een belangrijke doelgroep van SW-bedrijven) niet worden meegeteld, leidt ertoe dat de helft van de pilotorganisaties niet het 30plus-predicaat zou behalen. Hoewel vijf organisaties tussen de 45% en 82% scoren volgens zowel formule A als B met betrekking tot de doelgroep van de Banenafpraak, scoren ze minder dan 30% volgens de enge definitie van de nieuwe Aanbestedingswet, formule C. Op basis van de uitkomsten van de pilot is de eerste, voorlopige conclusie dat de interpretatie van de Aanbestedingswet, als bedoeld in juridisch “werknemer”, een niet-bedoeld effect heeft, namelijk uitsluiting van organisaties voor het 30plus-predicaat, die volgens de PSO-systematiek, formule A en B (ruimschoots) boven het 30% criterium uitkomen.
- › De doelgroep van de Aanbestedingswet (‘gehandicapte of kansarme werknemers’) is ruimer dan de doelgroep van de Banenafpraak. Juridische consultatie gaf aan dat de doelgroepen die de reguliere PSO-onderscheidt, passen binnen de definitie van de nieuwe Aanbestedingswet.

Op basis van de bovengenoemde conclusies bepleit de stuurgroep om binnen trede 3 van de reguliere PSO een 30plus-erkenning te implementeren met een doelgroep van werknemers die aansluit bij de formulering van de Aanbestedingswet. Namelijk de reguliere PSO-doelgroep op basis van vaste en tijdelijke contracten inclusief werknemers die gedetacheerd zijn of via overige inleen constructies werkzaam zijn. Deze 30plus-erkenning maakt voor opdrachtgevers zichtbaar welke organisaties aantoonbaar én op een kwalitatief goede wijze aan de criteria (zie box 1) van de nieuwe Aanbestedingswet voldoen, wanneer type contract “detachering” valt onder de definitie van de Aanbestedingswet.

Tevens pleit de stuurgroep ervoor dat binnen het 30plus-certificaat een extra uitlezing mogelijk is op basis van formule A (extra uitlezing methodiek Banenafpraak).

#### Box 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.”*

## Inhoudsopgave

Management samenvatting .....	i
1 Inleiding .....	1
1.1 Aanleiding.....	1
1.2 De reguliere PSO-systematiek nader togelicht .....	2
1.3 Leeswijzer .....	3
2 Doel en werkwijze pilot.....	4
3 Uitkomsten van de voorbereidende activiteiten .....	6
3.1 Uitkomsten consultatie stuurgroep.....	6
3.2 Uitkomsten juridische consultatie.....	6
3.3 Ontwikkeling conceptversie van het 30plus-meetinstrument met drie formules.....	7
3.3.1 Formule A ('methodiek Banenafpraak').....	8
3.3.2 Formule B ('30plus-erkenning volgens Position paper) .....	8
3.3.3 Formule C ('enge interpretatie Aanbestedingswet').....	8
4 Uitvoering en resultaten praktijktoetsing .....	11
4.1 Aanpak praktijktoetsing .....	11
4.2 Resultaten doorrekening formules .....	11
4.3 Opmerkingen pilotorganisaties .....	14
5 Conclusies pilot-resultaten .....	15
Bijlage 1 Artikel 2.82 Aanbestedingswet.....	17
Bijlage 2 Pilotorganisaties .....	18
Bijlage 3 Position paper 'Erkenning en Eenvoud Werkt!' .....	19

# 1 Inleiding

## 1.1 Aanleiding

De nieuwe Aanbestedingswet die op 1 juli 2016 van kracht is geworden, 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"* (zie bijlage 1, art. 2.82A Aanbestedingswet). Ondernemingen, werkplaatsen of programma's die voldoen aan deze criteria noemen we 30%plus-organisaties (hierna 30plus-organisaties).

Voorheen konden opdrachten uitsluitend voorbehouden worden aan SW-organisaties op basis van het percentage doelgroep. In de nieuwe Aanbestedingswet is het percentage doelgroep voor voorbehouden opdrachten van 50% verlaagd naar 30% en opengesteld voor alle organisaties die aan de nieuwe criteria voldoen. Erkenning van dit speciale type organisaties vraagt om een transparante, eenduidige onafhankelijke toetsing, waarmee organisaties kunnen aantonen dat het aandeel personen met een afstand tot de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld ook personen die vallen onder de Banenafpraak) dat bij hen werkzaam is hoger is dan 30%.

Naast de noodzaak van een eenduidige systematiek voor de erkenning van 30plus-organisaties in het kader van de nieuwe Aanbestedingswet nemen we waar, dat steeds meer private organisaties specifiek opdrachten in de markt zetten waarbij gezocht wordt naar een contractpartner die in zeer hoge mate sociaal onderneemt. Een 30plus-predicaat maakt voor deze opdrachtgevers zichtbaar welke organisaties aantoonbaar aan deze criteria voldoen. Door bewust werk te gunnen aan organisaties met een PSO 30plus-predicaat ontstaan er ook nieuwe banen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daarnaast is de verwachting dat organisaties die zo'n erkenning voeren weer andere organisaties inspireren zich te ontwikkelen tot een 30plus-bedrijf. Zo komt een vliegwiel tot stand waardoor er meer kansen komen op werk voor personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, waaronder personen die vallen binnen de kaders van de Banenafpraak.

Social Enterprise NL, PSO-Nederland, Vebego, en Cedris hebben in juni 2015 de Position paper "Erkenning en eenvoud werkt!" gepresenteerd aan de leden van de Tweede Kamer. De Position paper is positief ontvangen door de Kamerleden. Binnen de 30plus-pilot noemen we deze initiatiefnemers de "stuurgroep". Genoemde partijen pleitten daarin onder andere voor een speciale status voor organisaties waarvan meer dan 30% tot de doelgroep van de Banenafpraak behoort. In de Position paper wordt dan ook de wens uitgesproken om inzichtelijk te maken in welke mate organisaties werken met mensen die vallen onder de Banenafpraak. Een dergelijke uitlezing kan mogelijk worden toegepast om doorgifte van het quotum, door deze 30plus-organisaties, inzichtelijk te maken. In bijlage 3 is de Position paper opgenomen.

Naar aanleiding van de Position paper is er in juli en augustus 2016 een pilot uitgevoerd waarin is onderzocht of een eenduidige (h)erkenning en toetsing van de 30plus-organisaties mogelijk zijn. Aangezien de erkenning geoperationaliseerd wordt als een verbijzondering van 'trede 3 van de reguliere PSO', geeft paragraaf 1.2 een korte schets van de reguliere PSO-systematiek.

## 1.2 De reguliere PSO-systematiek nader toegelicht

De Prestatieladder Socialer Ondernemen (hierna te noemen PSO) is een onafhankelijk en wetenschappelijk onderbouwd meetinstrument en erkenning. De PSO is ontwikkeld door TNO in nauwe samenwerking met een aantal bedrijven. De PSO meet de mate van sociaal ondernemen en stimuleert bedrijven nog meer werkgelegenheid te bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De PSO is uitgegroeid tot landelijke norm op het gebied van sociaal ondernemen.

Onder de reguliere PSO wordt de huidige PSO verstaan, zoals omschreven in de PSO-handleiding 1.4. De reguliere PSO is het meetinstrument en erkenning voor organisaties die op duurzame wijze werkgelegenheid bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Onder de PSO-doelgroep vallen personen met de volgende uitgangspositie bij instroom in de organisatie: Participatiewet, WWB, IOAW, IOAZ, WIA, WAO, WAZ, Wajong, Wsw-indicatie, indicatie voor beschermt werken, BBL/BOL niveau 1 en 2 en (stage) leerlingen van het VSO en PRO. De verschillende doelgroepen kennen verschillende kwantitatieve wegingen op basis van type contract, aantal gewerkte uren en positie bij instroom in de organisatie (zie [https://www.pso-nederland.nl/uploads/pso/handleidingen/2016\\_PSO\\_Nederland\\_Handleiding\\_1.4.pdf](https://www.pso-nederland.nl/uploads/pso/handleidingen/2016_PSO_Nederland_Handleiding_1.4.pdf)).

De reguliere PSO erkent verschillende stadia van socialer ondernemen en stimuleert de ontwikkeling van aspirant-status tot het niveau van koploper (trede <sup>3</sup><sup>1</sup>). Zowel het plaatsen van mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie (directe sociale bijdrage<sup>2</sup>) als het inkoop of uitbesteden bij andere sociale organisaties (indirecte sociale bijdrage) is onderdeel van de reguliere PSO. Toetsing gebeurt door een onafhankelijke certificerende instelling op resultaten (directe bijdrage en indirecte bijdrage) én op kwalitatieve aspecten die van belang zijn voor een goede arbeidsinpassing van mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie (passend werk, integratie, functioneren/ontwikkeling en begeleiding). Een reguliere PSO-erkenning geeft aan dat een werkgever meer dan gemiddeld bijdraagt aan werkgelegenheid voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie en maakt inzichtelijk welke organisaties hier aantoonbaar mee starten: de Aspirantstatus.

Organisaties kunnen zich met de reguliere PSO onderscheiden in het kader van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) op de “People & Profit” kant. Dit onderscheid wordt steeds belangrijker, omdat tegenwoordig steeds meer opdrachtgevers uit de private en publieke sector sociale voorwaarden hanteren bij het op de markt brengen van opdrachten. Gemeenten en andere publieke opdrachtgevers noemen het stellen van sociale voorwaarden bij inkoop en aanbestedingen over het algemeen Social return. Naast de reguliere invulling van de Social return verplichting wordt de PSO in veel gevallen geaccepteerd als een alternatieve wijze om de Social return verplichting, of een deel daarvan, in te vullen door het overleggen van een geldig PSO-certificaat. De opdrachtgevers (h)erkennen de duurzame

---

<sup>1</sup> Zie <https://www.pso-nederland.nl/direct-meten-en-aanvragen/wat-meet-en-certificeert-de-pso/de-vier-prestatielniveaus-van-de-pso-plaatsjes-treden-invoegen>.

<sup>2</sup> De directe sociale bijdrage wordt berekend op basis van het aantal mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt dat in de organisatie werkzaam is. Dit aantal wordt gewogen naar ‘afstand tot de arbeidsmarkt’, ‘aard’ en ‘omvang’ van de arbeidsovereenkomst. Dit gewogen aantal wordt gedeeld door het totale aantal medewerkers (in fte) gedurende een peiljaar. Deze uitkomst wordt vergeleken met de gemiddelde prestaties van Nederlands organisaties met minstens één werkende uit de doelgroep, onderverdeeld naar grootteklasse. De normen zijn gebaseerd op de Werkgevers Enquête Arbeid. Zie voor meer informatie over berekening directe bijdrage [www.pso-nederland.nl/](http://www.pso-nederland.nl/).

structurele inzet op het gebied van socialer ondernemen van de opdrachtnemer. Door deze wederkerigheid worden organisaties gestimuleerd mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie duurzaam en op een kwalitatief goede wijze in te zetten in plaats van alleen voor de duur van de aanbesteding. De PSO wordt daarnaast ook toegepast bij het verstrekken van subsidieverordeningen. Diverse fondsen en investeerders gebruiken de PSO-erkenning om de mate van investeringen in (beursgenoteerde) organisaties te bepalen. De PSO kan ook een doorbraak betekenen in het kader van de ketenstimulering, als organisaties met een PSO-erkenning en (toekomstige) opdrachtgevers meer gaan samenwerken met en bewust inkopen bij organisaties die ook een erkenning hebben. Voor de lezer die zich meer wil verdiepen in de PSO-systematiek, biedt de website van PSO NL ([www.pso-nederland.nl/](http://www.pso-nederland.nl/)) interessante informatie.

### 1.3 Leeswijzer

Dit rapport is als volgt opgebouwd.

Hoofdstuk 2 geeft een korte beschrijving doel en werkwijze van de pilot.

Hoofdstuk 3 doet verslag van de uitkomsten van de voorbereidingen op de pilot.

Hoofdstuk 4 beschrijft de uitvoering en resultaten van de pilot.

Hoofdstuk 5 presenteert de conclusies met betrekking tot de pilot en de verdere implementatie van de 30+ erkenning.



## 2 Doel en werkwijze pilot

Doel van de pilot is de ontwikkeling van een PSO 30plus-tool die organisaties identificeert waarvan minimaal 30% van het personeel bestaat uit personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De beoogde 30plus-tool richt zich op het kwantitatieve gedeelte uit het wetsartikel 2.82A. van de Aanbestedingswet én op de mogelijkheid tot een extra uitlezing ten behoeve van het aandeel mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie conform Banenafpraak. De pilot is voorbereid en uitgevoerd door het PSO-kernteam bestaande uit Marian Knuijsting (PSO-Nederland), Astrid Hazelzet (TNO), Jan Besseling (namens TNO) en, specifiek voor deze ontwikkeling aangesloten, Joram de Does (Cedris). Zij worden in deze rapportage aangeduid als de projectgroep.

De projectgroep heeft de uitkomsten van de pilot geanalyseerd en beschreven in dit rapport. De groep organisaties die hebben deelgenomen aan de pilot, worden in deze rapportage aangeduid als de pilotorganisaties. De pilotorganisaties leverden gegevens aan op basis waarvan hun bijdrage aan de werkgelegenheid van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt kon worden berekend. De initiators van het 30plus-certificaat (de opstellers van de Position paper “Erkenning en eenvoud werkt!”) worden in deze rapportage aangeduid als de stuurgroep. De Position paper is voor de projectgroep het startpunt voor de ontwikkeling van een tool waarmee de 30plus-organisaties op een eenduidige wijze geïdentificeerd en getoetst kunnen worden.

De volgende werkwijze is gevolgd:

1. uitvoeren literatuur- en internetscan. Onderzocht is wat de wettelijke kaders en mogelijkheden zijn om een 30plus-meetinstrument te ontwikkelen. De Aanbestedingswet, Banenafpraak, Quotumwet, moties met betrekking tot de overdraagbaarheid van het Quotum en juridische kaders zijn bestudeerd;
2. consultatie stuurgroep over de uitgangspunten van de pilot. De stuurgroep, die bestond uit vertegenwoordigers van Cedris, Vebego, Social Enterprise NL en PSO-Nederland, heeft een aantal uitgangspunten gedefinieerd die minimaal gehanteerd moesten worden bij het ontwikkelen van een instrument voor de (h)erkenning van 30plus-organisaties;
3. juridische consultatie. Er is met een jurist gesproken over de implicaties van de nieuwe Aanbestedingswet;
4. ontwikkeling conceptversie van het 30plus-meetinstrument met drie formules. Op basis van de literatuur- en internetscan zijn drie formules ontwikkeld waarmee de directe bijdrage van een bedrijf kon worden berekend. De formules zijn verwerkt in een Excel-rekentool;
5. uitvoering praktijktoetsing. Veertien organisaties zijn uitgenodigd kerngegevens aan te leveren voor de doorberekening van de drie formules. Elf van deze organisaties zijn in het bezit van een PSO-certificaat trede 3<sup>3</sup>, drie waren niet PSO gecertificeerd. Deze organisaties zijn aangedragen door leden van de stuurgroep. Daarnaast heeft er ook een SW-organisatie deelgenomen aan de pilot. Binnen de reguliere PSO worden SW-orga-

---

<sup>3</sup> Organisaties met een trede 3 erkenning behoren tot de 10% best presterende organisaties als het gaat om het bieden van werkgelegenheid aan de PSO-doelgroep. Dit betekent dat zij aan meer personen uit de PSO-doelgroep werkgelegenheid bieden dan organisaties van dezelfde grootteklasse. En daarnaast voldoen deze organisaties aan de kwalitatieve eisen met betrekking tot passend werk, integratie, functioneren, ontwikkeling en begeleiding.

nisaties niet gecertificeerd, maar ontvangen zij een standaard sociale bijdrage als PSO-score wanneer er wordt ingekocht bij een SW-bedrijf. Bij de werving van de pilotorganisaties is rekening gehouden met een spreiding over sectoren/branches;

6. beschrijving aanpak, uitkomsten pilot en conclusies in een concept-rapportage (opgesteld door de projectgroep);
7. bespreking concept-rapportage in de stuurgroep;
8. aanscherping conclusies en opstellen definitief rapport door de projectgroep.

Stap 1 tot en met 4 betreffen de voorbereidende activiteiten die nodig waren voor stap 5. In het volgende hoofdstuk gaan we in op de belangrijkste uitkomsten van de eerste vier stappen. In hoofdstuk 4 beschrijven we de uitkomsten van stap 5.

## 3 Uitkomsten van de voorbereidende activiteiten

### 3.1 Uitkomsten consultatie stuurgroep

PSO-Nederland, Social Enterprise NL, Vebego en Cedris hebben het initiatief genomen een eenduidige toetsing te realiseren die aansluit bij de nieuwe Aanbestedingswetgeving en de Position paper. De stuurgroep heeft namens de te vertegenwoordigen achterban de volgende uitgangspunten geformuleerd waaraan een meetinstrument minimaal dient te voldoen:

- › aansluiting op de huidige/reguliere toetsingssystematiek van de PSO (zie § 1.2). Organisaties die werken met meer dan 30% mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt krijgen een aparte status binnen de reguliere PSO-systematiek: de PSO 30plus-organisaties. Daarvoor dienen zij de volgende route te bewandelen: in eerste instantie aantonen dat het bedrijf voldoet aan de kwantitatieve én kwalitatieve eisen voor trede 3 van de PSO, in tweede instantie vindt een toetsing plaats voor de status PSO 30plus-organisatie. Voor wat betreft de kwalitatieve eisen van de PSO: vanuit het oogpunt van duurzaamheid moet het bedrijf dus ook aantonen dat het op een zorgvuldige manier uitvoering geeft aan de begeleiding in het werk en integratie in het bedrijf van die kwetsbare (passend werk, integratie, functioneren/ontwikkeling en begeleiding);
- › doelgroep is de doelgroep van de Banenafpraak;
- › gedetacheerde medewerkers dienen te worden meegeteld;
- › toegankelijk voor alle type organisaties (publiek, privaat en SW). De stuurgroep gaf aan dat het belangrijk is dat het 30plus-predicaat ook behaald kan worden door SW-organisaties en alle andere organisaties die binnen hun organisatie met meer dan 30% doelgroepers werken;
- › een additionele uitlezing van het percentage directe bijdrage voor de doelgroep Banenafpraak moet mogelijk zijn;
- › voor de berekening van de aantallen bij voorkeur boekjaar hanteren als peiljaar;
- › aansluiting bij de (aanbestedings)wetgeving;
- › toetsbaarheid van het 30plus-criterium;
- › haalbaarheid 30plus-criterium binnen diverse sectoren/branches;
- › praktische uitvoerbaarheid 30plus-criterium voor organisaties en gemeenten.

### 3.2 Uitkomsten juridische consultatie

De consultatie van advocaat Gijs Verberne van Van Doorne advocaten leverde de volgende aandachtspunten op:

- › de termen “werknemer” en “medewerker”. De Aanbestedingswet gaat uit van ‘30% van de werknemers’. Aangezien gedetacheerden formeel geen juridisch werknemers zijn bij de inlener, is het de vraag of de gedetacheerden mee mogen tellen binnen een “enge” interpretatie van de Aanbestedingswet. Binnen de Banenafpraak wordt onder een medewerker/werknemer ook een persoon bedoeld/meegerekend met een SW-indicatie die gedetacheerd is bij een organisatie. Binnen de Banenafpraak wordt een persoon met een SW-indicatie meegeteld bij de organisatie waar deze persoon werkzaam is (‘materieel werkgeverschap’). Binnen dit kader is een persoon die met een SW-indicatie op

detacheringsbasis bij een bedrijf werkzaam is, ook medewerker in het kader van de ARBO en materieel werkgeverschap. Vooral nog is de conclusie dat deze "enge" definitie niet aansluit bij de toegepaste definitie binnen de Banenafspraken, waar wordt gewerkt met het begrip medewerker en materieel werkgeverschap;

- › er is met betrekking tot de toepassing van de 30%-regeling de voorwaarde gesteld dat er sprake moet zijn van een substantiële invulling: kortlopende tijdelijke contracten en nul-urencontracten vormen volgens de wetgever in elk geval geen substantiële invulling. Aan de hand van bijvoorbeeld de verloonde uren of de loonsom kan de werkgever aantonen dat hij een substantiële invulling geeft aan de 30%-eis. In de audit zal hierop getoetst dienen te worden;
- › de Banenafspraken is een nationale regeling, niet voortvloeiend uit een (dwingende) Europeesrechtelijke bepaling; de nationale wetgever heeft hierbij een grote mate van vrijheid. Bij de Aanbestedingswet ligt dit anders; de Europese aanbestedingsrichtlijnen brengen met zich dat de daarin vervatte bepalingen worden omgezet in nationale wetgeving. De vrijheid voor de nationale wetgever om een eigen invulling aan deze bepalingen te geven is zeer beperkt. De wetgever heeft ten aanzien van de doelgroepen die meetellen bij de 30%-regeling aangegeven dat het in beginsel een brede groep betreft; in ieder geval personen die vallen onder de Wet Banenafspraken en quotum arbeidsbeperkten, en ook mensen die een uitkering ontvangen op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
- › de Position paper gaat uit van de doelgroep conform de Banenafspraken. De Aanbestedingswet omschrijft als doelgroep 'gehandicapte of kansarme werknemers'. De laatstgenoemde doelgroep betreft een ruimere doelgroep dan de doelgroep van de Banenafspraken en lijkt grotendeels aan te sluiten bij de doelgroepen die de PSO meerekent;
- › verduidelijken van de toegevoegde waarde van het inzichtelijk maken van 30plus-organisaties voor gemeenten.

### 3.3 Ontwikkeling conceptversie van het 30plus-meetinstrument met drie formules

Het quotiënt voor de bepaling van het aandeel personen uit kwetsbare groepen:

$$\text{aantal fte doelgroep} / \text{bedrijfsomvang in aantal fte}$$

Op basis van de literatuur- en internetscan en de geformuleerde uitgangspunten van de stuurgroep kwam de projectgroep uit op drie formules waarvan de uitkomsten ook met de direct gewogen bijdrage van de reguliere PSO-scores kunnen worden vergeleken.

De drie formules variëren voor wat betreft het type contract, het aantal uren dat meetelt als 1 fte voor de doelgroep (teller) en het aantal uren dat meetelt als 1 fte voor het berekenen van de bedrijfsomvang (noemer).

Bij de formules A, B en C wordt er met de volgende doelgroep afbakening gewerkt (conform Banenafspraken):

- › Loonkostensubsidie (LKS) binnen Participatiewet;
- › SW-geïndiceerd/indicatie beschermt werk;
- › Wajongers (met arbeidsvermogen);
- › WIW of ID-baan;
- › Doelgroepstatus verloren in afgelopen twee jaar;
- › Jonggehandicapten die met voorziening WML verdienen.

De doelgroep afbakening van de reguliere PSO wijkt af van formule A, B en C. De volgende doelgroepen tellen in de reguliere PSO wel mee en in de drie 30plus-formules niet:

- › BOL en BBL op niveau 1 of 2;
- › WW;
- › overige arbeidsongeschiktheidsregelingen;
- › WWB zonder LKS.

### 3.3.1 *Formule A ('methodiek Banenafpraak')*

Formule A:

- › berekent het aandeel kwetsbare groepen volgens de berekeningsmethodiek Banenafpraak. Voor het berekenen van 1 fte doelgroep geldt een werkweek van 25,5 uur en een werkweek van 31,1 voor het bepalen van de bedrijfsomvang;
- › wat betreft de aard van de overeenkomst ('type contract'), tellen bij zowel de personen uit de doelgroep (teller quotiënt) als bij de bepaling van de bedrijfsomvang (noemer quotiënt) zowel de reguliere arbeidsovereenkomsten als detacheringen en overige inleenovereenkomsten mee. Daarbij is het type contract 'In dienst via de regeling begeleid werken' gelijkgesteld met een reguliere arbeidsovereenkomst;
- › kwetsbare groepen dienen in dienst te zijn bij de organisatie of zijn gedetacheerd bij de organisatie;
- › detacheringen kennen het gewicht "1".

### 3.3.2 *Formule B ('30plus-erkenning volgens Position paper')*

Formule B:

- › voor de berekening wordt gebruik gemaakt van de doelgroep afbakening conform Banenafpraak. Formule B berekent het aandeel kwetsbare groepen conform de uitgangspunten van de Position paper. Voor het berekenen van de fte geldt, in tegenstelling tot bij formule A, de bijbehorende CAO norm van een organisatie (zie tabel 1, kolom 1);
- › wat betreft de aard van de overeenkomst ('type contract'), tellen (conform formule A) bij zowel de personen uit de doelgroep als bij de bepaling van de bedrijfsomvang zowel de reguliere arbeidsovereenkomsten als detacheringen en overige inleenovereenkomsten mee. Daarbij is het type contract 'In dienst via de regeling begeleid werken' gelijkgesteld met een reguliere arbeidsovereenkomst;
- › kwetsbare groepen dienen in dienst te zijn bij de organisatie of zijn gedetacheerd bij de organisatie;
- › Detacheringen kennen het gewicht "1".

### 3.3.3 *Formule C ('enge interpretatie Aanbestedingswet')*

Formule C:

- › voor de berekening wordt gebruik gemaakt van de doelgroep afbakening conform Banenafpraak;
- › berekent het aandeel kwetsbare groepen - conform de mogelijke "enge" definitie van de nieuwe Aanbestedingswet – waarbij alleen de juridische werknemers mee geteld worden en, in tegenstelling tot formule A en B, gedetacheerden (en overige flexwerkers) niet;
- › erkent alleen reguliere arbeidsovereenkomsten. Daarbij is het type contract 'In dienst via de regeling begeleid werken' gelijkgesteld met reguliere arbeidsovereenkomst. Personen die via detachering of inleen werken worden daarentegen niet meegeteld, noch bij de doelgroep, noch bij de bedrijfsomvang;
- › voor de berekening van het aantal fte's geldt de bijbehorende CAO norm van een organisatie (zie tabel 1, kolom 1);

- › detacheringen kennen het gewicht “0” en tellen niet mee, noch als doelgroep, noch voor het bepalen van de bedrijfsomvang.

In tabel 1 zijn de verschillen en overeenkomsten tussen de PSO-systematiek en de drie formules systematisch weergegeven.

Tabel 1 Typering van de PSO-systematiek en de formules A, B en C naar doelgroep afbakening, (wegingen) typen contract en FTE-berekening

PSO-systematiek: percentage directe sociale bijdrage vol- gens PSO-audit trede 3	Formule A: het percentage vol- gens methodiek Ba- nenafpraak	Formule B: 30 +-criterium volgens uitgangspunten Posi- tion paper	Formule C: Volgens “enge” inter- pretatie nieuwe Aanbe- stedingswet
<b>Wie telt mee voor de doelgroep?</b>			
Participatiewet/WWB/IO AW/IOAZ	Participatiewet met LKS	Participatiewet met LKS	Participatiewet met LKS
WIW/ID wordt niet als afzonderlijke categorie onderscheiden	WIW/ID	WIW/ID	WIW/ID
WAO/WIA/WAZ/ WAJONG	WAJONG	WAJONG	WAJONG
SW-geïndiceerd/indica- tie voor beschut werk	SW-geïndiceerd/indica- tie voor beschut werk	SW-geïndiceerd/indica- tie voor beschut werk	SW-geïndiceerd/indica- tie voor beschut werk
Doelgroep status wordt niet als afzonderlijke categorie onderscheiden	Doelgroep status verlo- ren in afgelopen twee jaar	Doelgroep status verlo- ren in afgelopen twee jaar	Doelgroep status verlo- ren in afgelopen twee jaar
Jonggehandicapten die met voorziening het WML verdienen, worden niet als afzonderlijke categorie onderscheiden	Jonggehandicapten die met voorziening het wet- telijk minimumloon ver- dienen	Jonggehandicapten die met voorziening het wet- telijk minimumloon ver- dienen	Jonggehandicapten die met voorziening het wet- telijk minimumloon ver- dienen
WW	-	-	-
BBL/BOL-niveau 1, VSO/PRO	-	-	-
BBL/BOL niveau 2	-	-	-
<b>Welke ‘typen contract’ tellen mee voor de doelgroep?</b>			
Reguliere arbeidsover- eenkomst	Reguliere arbeidsover- eenkomst	Reguliere arbeidsover- eenkomst	Reguliere arbeidsover- eenkomst
In dienst via de regeling begeleid werken	In dienst via de regeling begeleid werken is ge- lijkgesteld met reguliere arbeidsovereenkomst	In dienst via de regeling begeleid werken is ge- lijkgesteld met reguliere arbeidsovereenkomst	In dienst via de regeling begeleid werken is ge- lijkgesteld met reguliere arbeidsovereenkomst
Detachering (via WSW of anders) en overig Flex zoals payroll en uitzendkrachten	Detachering (via WSW of anders) en overig in- geleend.	Detachering (via WSW of anders) en overig in- geleend.	-
Stage, werkervarings- plaats, re-integratietra- ject	-	-	-
Proefplaatsing	-	-	-

PSO-systematiek: percentage directe sociale bijdrage volgens PSO-audit trede 3	Formule A: het percentage volgens methodiek Ba-nenaafpraak	Formule B: 30 +-criterium volgens uitgangspunten Position paper	Formule C: Volgens "enge" interpretatie nieuwe Aanbe-stedingswet
<b>Wegingen typen contract en doelgroep</b>			
Diverse wegingen per doelgroep en type contract*	Doelgroepen en contracten: weging 1	Doelgroepen en contracten weging 1	Doelgroepen en contracten weging 1, (detacheringen weging "0")
<b>Aantal uren fte van doelgroep</b>			
CAO-norm (meestal 36, 38 of 40 uur)	25,5 uur per week	CAO-norm	CAO-norm
<b>Aantal uren fte voor berekenen bedrijfsomvang</b>			
CAO-norm	31,1 uur per week	CAO-norm	CAO-norm

\* Alle doelgroepen weging "1", met uitzondering van WW (0,75); BBL/BOL niveau 1 + VSO PRO (0,5); BBL/BOL niveau 2 (0,25). Weging naar type contract: reguliere arbeidsovereenkomst en in dienst via begeleid werken weging "1,0"; detachering, via Wsw of anders 0,9; stage/werkervaringsplaats of re-integratietraject 0,75; proefplaatsing 0,5.

## 4 Uitvoering en resultaten praktijktoetsing

### 4.1 Aanpak praktijktoetsing

Veertien organisaties hebben meegedaan aan de praktijktoetsing. De criteria op basis waarvan de meeste organisaties zijn uitgenodigd voor de pilot waren:

- › het bedrijf is getoetst volgens de PSO-systematiek door een onafhankelijke auditor die én de direct gewogen bijdrage heeft berekend en de kwalitatieve criteria heeft getoetst;
- › het bedrijf heeft een reguliere PSO-trede 3 erkenning gekregen én het bedrijf heeft een direct gewogen bijdrage van minimaal 30% (zie kolom 2 van tabel 2);
- › daarnaast zijn enkele organisaties geselecteerd uit het netwerk van de Stichting Social Enterprise NL en Cedris. Het resultaat is een mooie mix van SW-organisaties, gemeenten en publieke en private organisaties.

Alle veertien pilotorganisaties zijn uitgenodigd voor de startbijeenkomst op 24 augustus 2016. Daarbij was ook een afvaardiging van de projectgroep en de stuurgroep aanwezig. Tijdens de startbijeenkomst zijn met name de opzet en uitvoering van de praktijktoetsing besproken en is de het 30plus-meetinstrument met de drie formules toegelicht. De pilotorganisaties kregen de gelegenheid aandachtspunten naar voren te brengen, zowel in praktische zin als ten aanzien van de uitvoering van de praktijktoetsing als beleidsmatig.

De organisaties hadden twee weken de tijd om hun gegevens voor de 30plus-opgave te verzamelen en in te vullen in een standalone Excelbestand dat qua format en formules aansluit bij de huidige web-rekentool van PSO-Nederland die is ontwikkeld voor de reguliere PSO. De gegevens van de pilotorganisaties zijn gecontroleerd door de projectgroep. In tegenstelling tot een reguliere PSO-aanvraag zijn de voor de pilot aangeleverde gegevens niet getoetst door een onafhankelijke certificerende instelling (auditor).

De resultaten van het percentage directe sociale bijdrage volgens PSO-audit trede 3 (zie tabel 2, kolom 1), zijn wel binnen het reguliere certificeringsproces van de PSO door een onafhankelijke certificerende instelling gecontroleerd.

Van twee organisaties is de informatie niet (tijdig) ontvangen en was het derhalve niet mogelijk hun scores te berekenen. Een andere organisatie was eveneens niet in staat om de informatie tijdig te leveren maar voor deze organisatie kon de 30plus-tool op basis van een recente PSO-audit door de projectgroep ingevuld worden.

In paragraaf 4.2 presenteren we de uitkomsten van de formules A, B en C. In paragraaf 4.3 zijn de vragen, opmerkingen en aanbevelingen van de pilotorganisaties opgenomen.

### 4.2 Resultaten doorrekening formules

Toelichting bij tabel 2:

- › in de eerste kolom worden de pilotorganisaties (geanonimiseerd) aangeduid met 'Pilotorganisatie A', 'Pilotorganisatie B', etc. (tot en met 'Pilotorganisatie N');
- › in de tweede kolom staan de directe (gewogen) sociale bijdragen volgens de meest recente PSO-audit, waarbij de reguliere PSO-toetsingssysteematiek is toegepast. Deze



percentages zijn getoetst door auditoren van onafhankelijke certificerende instellingen. Uit die kolom komt naar voren dat drie organisaties niet PSO-gecertificeerd zijn;

- › de derde kolom geeft het percentage weer volgens de methodiek Banenafpraak (uitkomst toepassing formule A);
- › de vierde kolom geeft het percentage weer volgens de uitgangspunten van de Position paper (uitkomst toepassing formule B);
- › de vijfde kolom (uitkomst formule C) geeft het percentage weer, als conform een enge interpretatie van de nieuwe Aanbestedingswet alleen juridische werknemers mee mogen tellen en gedetacheerden (en overige flexwerkers) niet (bij handhaving van de doelgroep van de Banenafpraak zoals bij formule A en B).

De uitkomsten van de drie toegepaste formules maken een onderlinge vergelijking mogelijk en konden vergeleken worden met de direct gewogen sociale bijdrage die uit de reguliere PSO-systematiek naar voren kwam.

Tabel 2 Uitkomsten doorberekeningen formules (in percentages)

Deelnemende personen/ (pilot)organisaties 30+ pij- lot:	Reguliere PSO-systema- tiek: percentage directe sociale bijdrage volgens laatste PSO-audit	Formule A: percentage volgens methodiek Banen- afpraak	Formule B: volgens uit- gangspunten Position pa- per	Formule C: volgens "enge" interpretatie nieuwe Aanbestedingswet	Opmerkingen/kanttekenin- gen
Pilotorganisatie A	45,3%	22,2%	18,2%	15,4%	
Pilotorganisatie B	4,1%	47,9%	39,3%	41,9%	Tool met fte, niet met aantal medewerkers
Pilotorganisatie C	40,9%	48,5%	39,8%	39,8%	Ingevuld op basis van auditrapporta- ge, peildatum is 1-4-2016
Pilotorganisatie D	45,1%	54,8%	45,0%	5,3%	
Pilotorganisatie E	Geen PSO- organisatie	60,2%	49,4%	45,2%	Peildatum is 8- 9-2016
Pilotorganisatie F	83,5%	84,2%	69,0%	31,5%	
Pilotorganisatie G	81,9%	85,2%	69,9%	0,0%	
Pilotorganisatie H	58,7%	85,8%	70,3%	9,3%	
Pilotorganisatie I	75,9%	89,7%	73,6%	100,3%	Boven 100% omdat klein deel 40 uur werkt i.p.v. 36 uur. Staf werkt via payroll.
Pilotorganisatie J	74,1%	90,0%	73,8%	10,3%	
Pilotorganisatie K	69,2%	100,4%	82,3%	25,6%	
Pilotorganisatie L	Geen PSO- organisatie	103,6%	85,0%	85,0%	

Deelnemende personen/ (pilot)organisaties 30+ pi- lot:	Reguliere PSO-systema- tiek: percentage directe sociale bijdrage volgens laatste PSO-audit	Formule A: percentage volgens methodiek Banen- afpraak	Formule B: volgens uit- gangspunten Position pa- per	Formule C: volgens "enge" interpretatie nieuwe Aanbestedingswet	Opmerkingen/kanttekenin- gen
Pilotorganisatie M	17,9%	-	-	-	Informatie niet (tijdig) ontvan- gen.
Pilotorganisatie N	Geen PSO- organisatie	-	-	-	Informatie niet (tijdig) ontvan- gen.

\* Hoewel in de pilot de gegevens niet getoetst door een onafhankelijke certificerende instelling zijn ze wel zeer plausibel aangezien ze vrijwel overeenkomen met de bevindingen uit de audits voor de reguliere PSO door onafhankelijke certificerende instellingen.

Interessante bevindingen die uit tabel 2 naar voren komen:

- › bijna alle organisaties hebben de benodigde gegevens kunnen verzamelen en invullen in de 30plus-tool. Toepassing van de formules A, B en C (opgenomen in de 30plus-tool) leveren direct inzicht in de percentages. Daarbij tekenen we aan dat organisatie M de benodigde informatie niet in een korte tijd kon aanleveren en het beschikbaar krijgen van de informatie veel inspanningen zou vergen. Het bedrijf gaf als reden op dat de informatie niet centraal beschikbaar is als gevolg van de tamelijk complexe organisatievorm. Dus bij organisatie M konden de verschillende formules niet doorberekend worden. In het geval van organisatie M is dit niet zo'n probleem, omdat a priori duidelijk was dat deze organisatie niet kan voldoen aan het 30plus-criterium aangezien de directe sociale bijdrage volgens de meest recente PSO-audit 17,9% was. Organisatie N is een relatief kleine organisatie waarvoor nog onduidelijk is of naast 'onvoldoende prioriteit' andere redenen de oorzaak zijn voor het niet tijdig aanleveren van de gegevens;
- › organisatie B is PSO-gecertificeerd en heeft een directe sociale bijdrage van 'slechts' 4,1%, terwijl doorrekening van de formules A, B en C percentages van boven de 30% opleverden. Organisatie B is een gemeente die bij de PSO-trede 3 aanvraag de SW-organisatie (SW-medewerkers), die rechtstreeks onder de gemeente valt, buiten beschouwing heeft gelaten voor de bepaling van de directe sociale bijdrage;
- › het percentage volgens de methodiek Banenafpraak (uitkomst toepassing formule A) is bij alle organisaties hoger dan het percentage directe sociale bijdrage volgens de laatste PSO-audit, met uitzondering van bedrijf A. Verklaring is de lagere norm die geldt voor de berekening van het aantal fte van de doelgroep, die in tegenstelling tot de andere twee formules, lager is dan die van de bedrijfsomvang;
- › bedrijf A scoort, ondanks een directe sociale bijdrage van 45,3% vastgesteld in de PSO-audit, bij alle drie de formules onder de 30%. Het bedrijf heeft relatief veel personen aangenomen vanuit de Participatiewet maar zonder LKS. Alle overige organisaties scoren boven de 30%, zowel volgens de methodiek van de Banenafpraak (formule A) als volgens het '30plus-criterium volgens de uitgangspunten van de Position Paper' (formule B);
- › volgen we de 'enge' definitie van werknemer in de nieuwe Aanbestedingswet en berekenen we of organisaties voldoen aan het 30plus-criterium (volgens de CAO norm,

doelgroep Banenafspraken, vaste en tijdelijke contracten maar dan exclusief gedetacheerden en overig inleen, formule C), dan voldoen nog vijf andere pilotorganisaties niet aan het 30plus-criterium;

- › bij toepassing van formule C kunnen dus zes van twaalf organisaties niet voldoen aan het 30plus-criterium. Organisatie G met 81,9% directe sociale bijdrage volgens reguliere PSO-systematiek zakt naar 69,9% op het 30plus-criterium (toepassing formule B) en daalt zelfs naar 0% als gedetacheerden en overig inleen niet meegeteld mogen worden (bij toepassing formule C).

### 4.3 Opmerkingen pilotorganisaties

Tijdens de uitvoering van de pilot stelden de pilotorganisaties de volgende (discussie)punten aan de orde:

- › definitieve afbakening van de doelgroep volgens de definitie doelgroep Banenafspraken;
- › enkele organisaties willen met de pilot overdraagbaarheid van het quotum ook inzichtelijk en mogelijk maken binnen deze 30plus-tool;
- › door alle pilotorganisaties is aangegeven dat er behoefte is aan het 30plus-meetinstrument. Zij vinden het van belang om draagvlak te creëren. Belangrijk is dat gemeenten zich bewust worden van de mogelijkheden en de toegevoegde waarde rondom het voorbehouden van opdrachten aan 30plus-organisaties. Voor de pilotorganisaties is het wenselijk dat de gemeenten het 30plus-meetinstrument erkennen en gebruiken;
- › de 30plus-tool draagt bij aan het beantwoorden van de vraag: hoe creëer ik meer klantwaarde met sociaal ondernemen? Het sociaal profiel wordt nog inzichtelijker en herkenbaar voor de buitenwereld.

## 5 Conclusies pilot-resultaten

De conclusies die uit de pilot naar voren komen:

- › de reguliere PSO-systematiek is een goed startpunt voor het identificeren van 30plus-organisaties. De organisaties die een PSO-certificaat trede 3 hebben, hebben aangetoond dat zij substantieel meer dan andere organisaties in Nederland bijdragen aan de werkgelegenheid van kwetsbare groepen én dat zij zorgvuldig en op een kwalitatief goede wijze met de doelgroepen omgaan (dit is immers de grond voor de erkenning PSO-trede 3);
- › voor wat betreft de praktische uitvoerbaarheid: de meeste pilotorganisaties (twaalf van de veertien) zijn in staat geweest binnen een korte doorlooptijd (twee weken) de gegevens te verzamelen en in te voeren in de 30plus-tool;
- › toepassing van formule A (methodiek Banenafpraak) en B (30plus-erkenning volgens uitgangspunten Position paper) leidt ertoe dat alle pilotorganisaties (op een uitzondering na) het predicaat 30plus zouden kunnen krijgen;
- › toepassing van formule C (enge interpretatie Aanbestedingswet) waarbij gedetacheerden (een belangrijke doelgroep van SW-bedrijven) niet worden meegeteld, leidt ertoe dat de helft van de pilotorganisaties niet het 30plus-predicaat zou behalen. Op basis van de uitkomsten van de pilot is de eerste, voorlopige conclusie, dat de interpretatie van de Aanbestedingswet, als bedoeld in juridisch “werknemer”, een niet-bedoeld effect heeft, namelijk uitsluiting van organisaties voor het 30plus-predicaat, die volgens de PSO-systematiek formule A en B (ruimschoots) boven het 30% criterium uitkomen;
- › vooralsnog is de conclusie dat de “enge” definitie van het woord “werknemer” in wetsartikel 2.8 uit de nieuwe Aanbestedingswet niet aansluit op de toegepaste definitie binnen de Banenafpraak, waar wordt gewerkt met het begrip medewerker en materieel werkgeverschap;
- › de doelgroep van de Aanbestedingswet (gehandicapte of kansarme werknemers) is ruimer dan de doelgroep van de Banenafpraak. De doelgroepen die de reguliere PSO onderscheidt, lijken te passen binnen de definitie van de nieuwe Aanbestedingswet;
- › het is haalbaar gebleken om door het gebruik van formule A (methodiek Banenafpraak) het aandeel mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie conform Banenafpraak te berekenen. De formule A kan als extra uitleesmogelijkheid worden geïntegreerd binnen een PSO 30plus-tool en daarmee bijdragen aan de profilering van sociale ondernemingen en aan de discussie over overdraagbaarheid van het quotum.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Formule A (met als voorlopige werktitel voor het resultaat ‘predicaat 30+Quotum Banen Afspraak (QBA)’) kan bijdragen aan een werkbare methode voor organisaties die een dienst inkopen waarbij deze moeilijk herleidbaar is tot personen. Ook wel gedefinieerd als “overdraagbaarheid quotum”.  
Ter illustratie: een bedrijf huurt bijvoorbeeld een groenbedrijf in om het onderhoud te regelen van het terrein. Het is administratief een te zware last om per keer bij te houden welke personen met een arbeidsbeperking waar werken en dit ook naar facturen te vertalen. Voor dit model kan gedacht worden aan een landelijke erkenning in de vorm van een 30plus QBA-predicaat en afspraken over het mogen toerekenen van een deel van de quotuminvulling naar de opdracht gevende organisatie.

**De stuurgroep concludeert op basis van de uitkomsten van de pilot dat het mogelijk en wenselijk is om binnen trede 3 van de reguliere PSO een 30plus erkenning te implementeren met de volgende criteria:**

- › doelgroep conform reguliere PSO: doelgroep afbakening conform Banenafspraken + BOL en BBL op niveau 1 of 2, WW, overige arbeidsongeschiktheidsregelingen, WWB zonder LKS;
- › type contract: kwetsbare groepen dienen in dienst te zijn bij de organisatie of te zijn gedetacheerd (of via overig inleenconstructies werkzaam te zijn) bij de organisatie. Stage- en werkervaringsplaatsen, re-integratietraject en proefplaatsingen tellen niet mee binnen de PSO 30plus-methodiek;
- › norm: berekent het aandeel kwetsbare groepen volgens de PSO-systematiek. Daarbij geldt de bijbehorende CAO norm van een organisatie (zie tabel 1, kolom 1).

De pilotrapportage wordt ingebracht in de vergadering op 13 oktober 2016 van de Commissie van Deskundigen, die PSO-Nederland en TNO adviseert, als voorbereiding op de verdere implementatie in de PSO met ingang van 1 april 2017.

## Bijlage 1 Artikel 2.82 Aanbestedingswet

### Aanbestedingswet artikel

#### 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.

#### Artikel 2.82a

De aanbestedende dienst kan de deelneming aan een procedure voor de gunning van een overheidsopdracht voorbehouden aan een organisatie als beschreven in het tweede lid, mits de opdracht diensten betreft die vallen onder de CPV-codes, genoemd in artikel 77, eerste lid, van richtlijn 2014/24/EU.

2. Een organisatie als bedoeld in het eerste lid voldoet aan de hiernavolgende voorwaarden:
  - a. haar doel is het vervullen van een taak van algemeen belang die verband houdt met de in het eerste lid bedoelde diensten,
  - b. winsten worden opnieuw geïnvesteerd met het oogmerk het doel van de organisatie te behartigen of worden uitgekeerd of herverdeeld en uitkering of herverdeling van winsten geschiedt op grond van participatieve overwegingen,
  - c. de beheers- of eigendomsstructuren van de organisatie die de opdracht uitvoert, zijn gebaseerd op werknemersaandeelhouderschap of beginselen van participatie of vergen de actieve participatie van werknemers, gebruikers of belanghebbenden, en
  - d. door de aanbestedende dienst is uit hoofde van dit artikel in de drie jaar voor de gunningsbeslissing aan de organisatie geen opdracht gegund voor de diensten in de te gunnen opdracht.
3. De looptijd van een overeenkomst, gegund overeenkomstig dit artikel, is niet langer dan drie jaar.
4. De aankondiging van de opdracht vermeldt een voorbehoud als bedoeld in het eerste lid.

## Bijlage 2 Pilotorganisaties

### Organisaties

- › WEB-Holding/Avabel
- › Het Goed
- › Emma Safety Footwear
- › Pantar Amsterdam (Geen PSO-organisatie)
- › Gemeente 's-Hertogenbosch
- › MSG Post en Koeriers
- › Green Fox
- › IBN Facilitair
- › Hacron Groen
- › WML Facilitair
- › Axent Groen
- › Dolmans Landscaping Group
- › Brainport Assembly (Geen PSO-organisatie)
- › De Verbinding (Geen PSO-organisatie)

## Bijlage 3 Position paper 'Erkenning en Eenvoud Werkt!'





**Position paper**  
**Erkenning en Eenvoud Werkt!**  
[juni 2015]

**Inleiding**

Met het aannemen van de Participatiewet en de Wet Banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten werden werkgevers geconfronteerd met de verplichting banen beschikbaar te stellen voor mensen met een beperking. Voldoen zij niet aan deze verplichting, dan volgt een boete. Verschillende publieke en private partijen zijn zoekende naar samenwerkingsvormen om de nieuwe regelgeving en de achterliggende doelstellingen tot een succes te maken.

In Nederland is sociaal ondernemerschap in opkomst. In de Tweede Kamer groeit de belangstelling hiervoor en de SER heeft in haar recente concept advies een duidelijke richting aangegeven. Belangrijkste vraag die speelt is hoe er zoveel mogelijk werkgelegenheid voor de onderkant van de arbeidsmarkt gecreëerd kan worden door middel van sociaal ondernemerschap. Om het sociaal ondernemerschap op dit terrein te bevorderen zijn onlangs drie moties aangenomen, namelijk:

- De motie Kerstens C.S. stelt voor in overleg te kijken naar de vorming van een bredere prestatieladder sociaal ondernemen
- De motie Heerma C.S. stelt voor om te kijken hoe het doorgeven van het quotum mogelijk kan worden gemaakt bij het afnemen van diensten, indien dit wordt gedaan bij een sociale onderneming
- De motie Schouten/Kerstens stelt voor de mogelijkheden nader te onderzoeken hoe sociale ondernemingen fiscaal beloond kunnen worden.

Dit document dient om wegen aan te geven hoe deze moties ingevoerd kunnen worden, om zo nieuwe werkgelegenheid voor mensen met een arbeidsbeperking te realiseren. Hierbij wordt niet alleen naar Nederland gekeken, maar ook naar de landen om ons heen.

Deelonderwerpen die aan bod komen, zijn:

- Het identificeren van sociale ondernemingen
- De Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO)
- Doorgifte van het quotum
- Aanbestedingsregels voor sociale ondernemingen
- Fiscale instrumenten voor sociale ondernemingen

**Het identificeren van sociale ondernemingen**

De sociale onderneming heeft internationaal verschillende benamingen zoals social firm, work integration social enterprise (wise) en Integrationsfirmen.

Dit is de definitie uit 'Iedereen Werk, Iedereen Winst (2014), Mark Hillen, Social Enterprise NL':

*Een sociale firma is een bedrijf dat het bieden van werk aan mensen met een arbeidsbeperking heeft omarmd als een hoofdelement in haar missie. Werken met mensen met een arbeidsbeperking is integraal onderdeel van het business model; het is een core competence van het bedrijf. Meer dan 30% van het aantal gewerkte uren moet worden uitgevoerd door mensen met een arbeidsbeperking.*

De grens van 30% mede voort uit Europese beleidskaders. De Europese Unie stelt in de Directive of Procurement van januari 2014 het volgende (DIRECTIVE 2014/25/EU):

#### Article 38

##### Reserved contracts

*1. Member States may reserve the right to participate in procurement procedures to sheltered workshops and economic operators whose main aim is the social and professional integration of disabled or disadvantaged persons or may provide for such contracts to be performed in the context of sheltered employment programmes, provided that at least 30 % of the employees of those workshops, economic operators or programmes are disabled or disadvantaged workers.*

De Europese beleidskaders roepen voor het Nederlandse beleid nog vragen op, zoals:

- Welk percentage 'mensen met een beperking' wordt precies gehanteerd voor Nederland, wetende dat de Europese Unie heeft gekozen voor 'minimaal 30%'
- Wie behoort er tot de doelgroep 'mensen met een arbeidsbeperking'? Iedere lidstaat kan volgens de Europese richtlijn zelf definiëren wie er meetelt als 'disadvantaged'. Het doelgroepregister in de Wet Banenafpraak en Quotum Arbeidsbeperkten (Wet BQA) en de doelgroep in de Participatiewet die werkt met loonkostensubsidie biedt daar op dit moment een kader voor. Stichting PSO-Nederland hanteert in haar PSO-ladder een ruimere definitie dan het doelgroepregister. De ondertekenaars van dit stuk adviseren de Nederlandse politiek om een eenduidige verankerde definitie voor de groep 'disadvantaged' vast te stellen. Deze definitie moet eenduidig te interpreteren zijn voor alle partijen in de markt.
- Welke andere eisen worden aan de sociale onderneming gesteld? Denk hierbij aan kwalitatieve eisen aan de omgang met de mensen, een winstbeperking, en/of het gebruik van een specifieke juridische eenheid of keurmerk.

## Prestatieladder Socialer Ondernemen

De motie Kerstens C.S. stelt voor in overleg te kijken naar de vorming van een bredere prestatieladder sociaal ondernemen.

De Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO) is het keurmerk voor organisaties, die op duurzame wijze werkgelegenheid bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De PSO is een (h)erkenning voor organisaties die socialer dan gemiddeld ondernemen. De huidige PSO-doelgroep is beduidend breder dan de doelgroep zoals gehanteerd in de Wet BQA. Bij de PSO wordt uitgegaan van de doelgroep die gemeenten doorgaans hanteren voor social return. Hieronder vallen bijvoorbeeld ook WW'ers met minstens één jaar WW-uitkering, leerlingen die in leerwerktrajecten zitten, vroegtijdige schoolverlaters of leerlingen van het praktijkonderwijs<sup>1</sup>.

PSO kent de mogelijkheid het percentage en aantal personen die deel uit maken van het doelgroepregister apart zichtbaar te maken. Hiermee kan een bedrijf zijn prestatie ten opzichte van de banenafpraak meten.

---

<sup>1</sup> Betreft: BBL/BOL niveau 1,2 leerlingen, VSO/PrO-doelgroepen

Mogelijkerwijs kan in de toekomst ook de Quotumscore vermeld op het PSO-certificaat. Op die manier kan een onderneming aantonen te voldoen aan de banenafspraken.

Wellicht komt er voor ondernemingen met meer dan 30% arbeidsgehandicapten in dienst een apart predicaat: het 30plus-predicaat of wordt het percentage vermeld op het certificaat. Momenteel wordt dit alleen vermeld op het auditrapport.

### **Doorgifte van het quotum**

De genoemde moties roepen op tot het meetellen van 'contracting' bij het quotum van de opdrachtgever. Het betreft hier inlening of dienstverlening, zoals schoonmaak, catering en ICT.

De uitvoering hiervan dient eenvoudig vorm gegeven te worden, zonder nieuwe zware administratieve lasten en eenvoudig controleerbaar, waarbij dubbelstelling niet mogelijk is.

Graag reiken wij hiertoe twee opties aan die elkaar aanvullen.

#### *Quotumaangifte: facturering op BSN-nummer en urenregistratie*

De eerste is een vergelijkbare methode als het systeem voor de Btw-aangifte, de quotumaangifte. Hierbij zijn organisaties zelf verantwoordelijk voor het opgeven van de juiste cijfers en controleert de overheid alleen reactief bij zichtbare afwijkingen en steekproefsgewijs. Bedrijven die een dienst inkopen waarbij deze dienst direct herleidbaar is op personen, daarvan kan de leverancier op de factuur het BSN-nummer en de te werken uren per betreffende persoon aangeven. Dit kan door het inlenende bedrijf gebruikt worden in de quotumaangifte. Een voorbeeld is de bedrijfskantine die wordt ingekocht waarin elke dag dezelfde personen werken. De uren worden met BSN-nummer vermeld op de factuur en deze dient als bewijs bij de quotumaangifte. De oplossing zoeken in de vorm van een quotumaangifte lijkt bij dit model het meest voor de hand te liggen. Deze methode kan breder worden toegepast dan voor sociale ondernemingen, ook bedrijven die met lagere percentages mensen met een arbeidsbeperking werken zouden deze gedeeltelijk kunnen doorgeven. Het voorstel is om dit systeem, en de grenzen daarvan, nader te onderzoeken.

#### *30plus-certificaat*

Een tweede methode is voor bedrijven die een dienst inkopen waarbij deze moeilijk herleidbaar is tot personen. Een bedrijf huurt bijvoorbeeld een groenbedrijf in om het onderhoud te regelen van het terrein. Het is administratief een te zware last om per keer bij te houden welke personen met een arbeidsbeperking waar werken en dit ook naar facturen te vertalen.

Voor dit model kan gedacht worden aan een landelijke erkenning in de vorm van een 30plus-certificaat. Ondernemingen die meer dan 30% arbeidsbeperkten in dienst hebben en dit kunnen aantonen met een keurmerk, mogen forfaitair 30% van de loonsom van het quotum overdragen. Alleen sociale firma's die voldoen aan de eisen kunnen het 30plus-certificaat behalen. Andere ondernemingen kunnen zo hun quotum mede invullen, dus door diensten van sociale firma's met het 30plus-certificaat af te nemen.

Met het uitwerken van deze twee opties is het overdraagbaar maken van het quotum eenvoudig uit te voeren. Als een onderneming door middel van een facturering op BSN-nummer en een urenangifte sterk kan maken bij de quotumaangifte dat de dienst die wordt ingekocht wordt gedaan door een persoon met een arbeidsbeperking, telt deze mee voor het quotum. Voor gevallen waarbij het moeilijk aan te tonen is kunnen alleen sociale firma's met een speciaal certificaat forfaitair 30% van het aantal uren aan quotum overdragen naar andere partijen.

## Aanbestedingsregels voor sociale ondernemingen

In het (Europese) aanbestedingsproces kan het stimuleren van arbeidsparticipatie op verschillende manieren vorm krijgen:

- Opdrachten kunnen worden voorbehouden aan sociale ondernemingen, zoals is voorzien in de nieuwe aanbestedingswet waarvan de internetconsultatie op 1 mei 2015 is gesloten. Dit betekent dat louter sociale ondernemingen, dus met tenminste 30% mensen met een arbeidsbeperking, op de shortlist kunnen komen. Vervolgens wordt de keuze van de leverancier gemaakt op de traditionele afwegingen van kwaliteit en prijs, waarbij ook milieu- en andere aspecten als randvoorwaarde kunnen worden gesteld.
- In de uitvoering van de opdracht kan arbeidsparticipatie in de criteria worden gewaardeerd. Hoe meer mensen met een beperking worden ingezet, hoe meer punten de aanbieder op dat onderdeel scoort in de aanbesteding. Dit zal aanbieders stimuleren om meer mensen in te zetten daar waar dat economisch verantwoord gedaan kan worden. Dit heeft dus louter betrekking op de uitvoering van de opdracht, niet op de leverancier als geheel.

Het accepteren van het 30plus-certificaat als bewijsmiddel dat een bedrijf voldoet aan de eisen voor dergelijke voorbehouden opdrachten is een eenvoudige manier om deze aanbesteding zo uit te voeren. Voor deze aanbestedingen vind geen social return meer plaats, daarvoor komt voor die ondernemingen het 30plus-certificaat in de plaats.

De private sector is niet gebonden aan de Europese aanbestedingsregels en heeft daardoor meer flexibiliteit om inkopen vorm te geven dan de overheid, maar is ook zoekende hoe inclusiviteit in de keten te kunnen inbouwen. De bovenbeschreven methodiek en bijbehorende nationaal geaccepteerde kaders en certificaten geeft hen ook handvatten. Het effect van deze instrumenten zal groter zijn dan de overheid alleen.

## Fiscale instrumenten voor Sociale Ondernemingen

In de motie Schouten c.s., ingediend tijdens het debat over de quotumwet, wordt opgeroepen om positieve fiscale prikkels te onderzoeken om het werken met mensen uit de doelgroep, danwel het zijn van een *sociale onderneming* te ondersteunen. Het bieden van werk specifiek voor mensen met een beperking wordt aantrekkelijker gemaakt voor ondernemers. Dit zal de groei van deze bedrijven stimuleren en ook kansen bieden voor de reshoring (het terughalen van werk uit lagelonenlanden) van eenvoudige productiewerkzaamheden. Hierdoor wordt méér en blijvende werkgelegenheid gecreëerd.

Hoewel instrumenten als de oude 'spak' (afdrachtvermindering lage lonen) algemeen als succesvol worden beschouwd, wordt voor mensen met een arbeidsbeperking hoofdzakelijk het subsidie-instrument ingezet als beleidsmiddel. Ander EU-landen kennen ook fiscale stimuli, onder andere op loonbelasting (Italië), BTW (Duitsland, België) en zelfs een bijzondere vorm van vennootschapsbelasting (U.K.).

Bedrijven dienen om dit voordeel te verkrijgen een bijzondere 'erkenning' te krijgen die één stap verder gaat dan uitsluitend een privaat keurmerk. Uitgewerkt moet worden welke combinatie van een keurmerk met een bepaalde governance structuur danwel rechtsvorm het beste past voor Nederland. De SER geeft hiertoe een richting aan, Duitsland en de U.K. bieden hier interessante referenties.

Ter illustratie:

- voor beschut werk maken hoofdzakelijk de werkgeverslasten het (negatieve) verschil tussen 'in de uitkering' of 'aan het werk'.
- Het uitwerken van een vrijstelling voor mensen met een beperkte loonwaarde zou 'werken' even aantrekkelijk maken als 'thuis zitten' – ook voor de subsidieverstrekker.

- Sociale werkbedrijven in de grensstreek met een 'aanpak' in Duitsland, waardoor zij met een laag Btw-tarief hun producten afzetten. Dit biedt aanzienlijke voordelen. Daarnaast stimuleert dit reshoring van activiteiten.

#### Voorstel voor een nieuw systeem met landelijke status 'sociale firma's'

Social Enterprise NL, Vebego, PSO-Nederland en Cedris staan achter het positief stimuleren van het sociaal ondernemerschap en doen graag een voorstel hoe de drie moties gerealiseerd kunnen worden:

- Het opstellen van een heldere landelijke definitie van sociale firma's waarbij uitgangspunten zijn:
  - Erkenning van een sociale firma met een minimum percentage 'mensen met een arbeidsbeperking' in dienst
  - Definitie van 'mensen met een arbeidsbeperking' die eenduidig te interpreteren is voor de gehele markt.
- Het erkennen van een sociale firma via een apart keurmerk; 30plus-predicaat. Via het systeem van de PSO-ladder kan dit gemeten worden. Aanvullende kwaliteitseisen kunnen hierin worden ondergebracht. De partijen stellen voor om PSO-Nederland een erkenning voor het 30plus predicaat te laten toevoegen aan de huidige prestatieladder.
- Het meetellen van contracting bij opdrachtgevers voor het quotum als een 'sociale firma' de opdracht uitvoert op forfaitaire basis van 30% van de loonsom van de opdracht.
- Het onderzoeken van de uitvoerbaarheid van de invoering van een quotumaangifte voor ondernemers, waarbij een onderneming via facturering op BSN-nummer en gewerkte uren aangifte doet.
- Het stimuleren van arbeidsparticipatie van mensen met een beperking in Europese aanbestedingen door middel van het landelijk accepteren van de 30plus-trede van de PSO-ladder als instrument bij sociale ondernemingen.
- Het toewerken naar een fiscale erkenning van sociale firma's die voldoen aan een nieuw op te richten governance structuur in combinatie met het keurmerk 30plus-predicaat. Sociale firma's die hieraan voldoen kunnen in aanmerking komen voor fiscale voordelen.

Met vriendelijke groet,



Job Cohen  
Voorzitter Cedris



Ir. Ronald Goedmakers  
CEO Vebego  
International B.V.



Yuri Gøran Starrenburg  
Voorzitter PSO-Nederland



Mark Hillen  
Bestuurder  
Social Enterprise NL