

Maak werk van duurzame social return

Publieke opdrachtgevers kunnen een inclusieve samenleving aanjagen

Tijdens de gemeenteraadsverkiezingen waren sociaal ondernemen, social return en inclusief werkgeverschap onderwerp van debat. Het thema leeft en is onderdeel van de meeste verkiezingsprogramma's. De Prestatieladder Sociaal Ondernemen (PSO) stimuleert organisaties om steeds inclusiever te gaan ondernemen en zelf bewust sociaal in te kopen.

DOOR Yuri Starrenburg

Tijdens de verkiezingsdebatten ging het over het bieden van kansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Hoe kunnen mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie of arbeidshandicap op een duurzame en kwalitatief goede manier aan het werk? Het woud van complexe wet- en regelgeving, vele afkortingen en een diversiteit aan definities werpt onbedoelde hindernissen op. Diepgaande kennis van de materie, publiek-private samenwerking en duidelijk beleid zijn nodig om er nog meer gevoel bij te krijgen en om sociaal en inclusief ondernemen nog beter te integreren in het gemeentebestuur.

Inclusief

Het landschap is zichtbaar veranderd. Zo werden in 2008 bijna alle activiteiten die ook maar een beetje een sociaal karakter hadden onder de noemer sociaal ondernemen geschaard. Tegenwoordig is het onderwerp onderverdeeld in sociaal ondernemen en inclusief werkgeverschap. Om het verschil goed te kunnen begrijpen, helpt de volgende vuistregel. Met sociaal ondernemen willen bedrijven een maatschappelijk vraagstuk op een ondernemende wijze aanpakken. Terwijl

organisaties zich met inclusief werkgeverschap richten op het creëren van maatschappelijke meerwaarde. Beiden zijn aan elkaar verbonden door het bieden van werk en/of scholing voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie en lopen vaak in elkaar over. Inclusieve werkgevers en sociale ondernemingen werken bovendien beide in veel gevallen voor publieke opdrachtgevers. Dat biedt kansen!

Dossiers

Steeds meer gemeenten raken geïnteresseerd in het onderwerp, want sociaal en inclusief ondernemen biedt een uitkomst voor meerdere (gemeentelijke) dossiers. Bijvoorbeeld bij:

- Het stimuleren van het lokale MKB door het creëren van een lokale en sociale economie;
- Het oplossen van herinrichtingsvraagstukken van stedelijke vernieuwingsgebieden door het huisvesten van sociale ondernemingen;
- Het verduurzamen van bewonersinitiatieven door sociaal ondernemerschap;
- De social return verplichting;
- Het omlaag brengen van uitkeringsgelden en voorkomen van draai-deurproblematiek door een focus op

duurzame inzet bij de invulling van de social returnverplichting.

Vanuit het perspectief van werkgevers blijkt de ontwikkeling van het inclusief ondernemerschap zeer positief te zijn. Een sociaal profiel en een aantoonbare maatschappelijke bijdrage dragen bij aan de waardering van de werkgever of onderneming. De belangstelling en het enthousiasme voor sociaal ondernemerschap groeit ook in het hele land. Steeds meer gemeenten en andere publieke opdrachtgevers maken samen met private opdrachtgevers beleid om duurzaam sociaal en inclusief ondernemen te stimuleren. Er worden bij inkoop en aanbestedingen afspraken gemaakt over de inzet van mensen die niet zelfstandig aan een baan komen: social return.

Bodem

Werk en inkomen zijn de bodem onder je voeten. Het belang ervan en de kracht die mensen er uit putten, het gevoel erbij te horen, wordt ernstig onderschat. Daarom is het ontzettend belangrijk dat mensen een steuntje in de rug krijgen als dat nodig is. Dit uitgangspunt sluit aan bij de opdracht van de gemeente in de Participatiewet om meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het



IStock

Werk en inkomen zijn de bodem onder je voeten. Het belang ervan wordt ernstig onderschat.

werk te krijgen. Met de Participatiewet, de Wet Banenafspraken en de Quotumwet worden werkgevers direct geconfronteerd met de verplichting banen beschikbaar te stellen. Verschillende publieke en private partijen zijn momenteel zoekende naar ideale samenwerkingsvormen om deze regelgeving tot een succes te maken.

Uniformiteit

Social return is een instrument voor opdrachtgevers (met name gemeenten) om tegelijk met het verstrekken van opdrachten hun sociale doelstellingen te realiseren. Het draait om het principe dat opdrachtnemers naast de reguliere opdracht die zij uitvoeren iets terug doen voor de gemeente op maatschappelijk of sociaal vlak. Er is geen generiek landelijk beleid rondom social return. Wat wordt verstaan onder 'maatschappelijk of sociaal vlak' verschilt nu nog per gemeente. Diverse gemeenten herijken het social returnbeleid en werken op arbeidsmarktniveau samen aan meer uniformiteit. Deze uniformiteit is belangrijk voor de opdrachtnemers, die weten zo waar ze aan toe zijn. Maar misschien nog wel belangrijker voor de mensen waar het uiteindelijk over gaat, want met de komst van uniformiteit staat ook duurzaamheid op de agenda. Weg

met de draaideur constructies en op naar duurzame banen.

Prestatieladder

Om opdrachtnemers te (h)erkennen die structureel werk maken van social return binnen de organisatie maakt meer dan een kwart van de Nederlandse gemeenten inmiddels gebruik van de Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO) van TNO. Met de PSO zijn gemeenten doorlopend geïnformeerd over de social return inspanning van opdrachtnemers en dus niet alleen tijdens de uitvoering van een opdracht. Bovendien worden opdrachtnemers die al sociaal opereren naar inspanning beloond. Hoe werkt het? Na jarenlang onderzoek in de praktijk heeft TNO in samenwerking met het werkveld de PSO ontwikkeld. De PSO is een wetenschappelijk onderbouwd meetinstrument en landelijk toegepast keurmerk dat de mate van socialer ondernemen door een organisatie objectief inzichtelijk maakt. Om in aanmerking te komen voor het PSO-keurmerk wordt een organisatie getoetst door onafhankelijke certificerende instellingen zoals TUV Rheinland, DNV GL, KIWA en DEKRA. Zowel kwantitatieve als kwalitatieve elementen zijn onderdeel van de toetsing. Respectievelijk bijvoorbeeld het aantal mensen

met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst of gedetacheerd en de mate van integratie in het bedrijf en op de werkvloer, als ook de ontwikkelingsperspectieven die een werkgever biedt. Met een geldig PSO-certificaat tonen organisaties en ondernemers aan dat zij aan hun social return verplichting (of een deel daarvan) voldoen. Om een PSO-certificering te behouden moet een organisatie structureel blijven werken aan inclusief werkgeverschap. Organisaties en ondernemingen kunnen ook groeien in hun social return en verdienen daarmee tredes bij de certificering; een hogere trede biedt meer voordeel. Daar ligt meteen de meerwaarde en een kans voor de gemeenten in de verduurzaming.

Uitbouwen

Gemeenten die actief werken met de PSO geven aan dat er voor hen een nieuwe vorm van samenwerking ontstaat tussen (lokale) opdrachtnemers en de gemeentelijke opdrachtgever. PSO-gecertificeerde organisaties willen in veel gevallen een hogere trede behouden of daar naartoe groeien. Dit kan voor werkgeversservicepunten, buiten de aanbesteding om, een extra opening bieden om structureel in overleg te staan met gecertificeerde organisaties. De samenwerking wordt een rond verhaal omdat beide partijen structurele beweegredenen hebben om samen te werken. Gemeenten kunnen de al bestaande actieve infrastructuur binnen het arbeidsmarktbeleid aanbieden aan deze organisaties om daarmee aan de ontstane vraag te kunnen voldoen. Deze samenwerking wordt vaak geformaliseerd in een convenant. Binnen deze samenwerking worden actief afspraken gemaakt die betrekking hebben op onder andere werving en selectie, lokale arbeidsmarktvoorwaarden en ketenstimulering. Inkooprelaties worden actief gestimuleerd om zich PSO te certificeren. Opdrachtgever en opdrachtnemer worden op deze wijze gelijkwaardige stakeholders. Samen gaan ze op zoek naar geschikte kandidaten zonder druk van een aanbesteding en stimuleren ze de keten. Er wordt een extra brug gebouwd tussen social return en duurzaam inclusief werkgeverschap omdat het waarderen van een PSO-certificering bij de invulling van een social

returnverplichting PSO-gecertificeerde organisaties stimuleert om inclusief werkgever te blijven en uit te bouwen.

Ketenstimulering

Een groot aantal gemeenten geeft aan dat met de toepassing van de PSO-certificering ook de keten van bedrijven om de opdrachtnemers zichtbaar wordt gestimuleerd. Een keten die vervolgens stevig is ingebed in de arbeidsmarktregio. Plaatselijke en regionale samenwerking en persoonlijk contact biedt nog steeds een goed fundament voor succesvol arbeidsmarktbeleid. De PSO weegt de mate waarin bedrijven sociaal inkopen of werk uitbesteden bij andere bedrijven met een PSO-erkenning of SW bedrijf. Tussen de organisaties in de keten bevinden zich (sociale) ondernemingen die geen opdrachten krijgen van publieke opdrachtgevers en wel werk bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in passende werksoorten. Voor deze sociale ondernemingen is het hebben van structureel werk van groot belang om te kunnen bestaan, zeker nu er niet meer onbeperkt wordt gesubsidieerd. In deze keten komen meer werksoorten in beeld die goed en soms zelfs beter aansluiten bij de social return doelgroep. Daarnaast werkt de PSO ook preventief. Onder andere door het belonen van organisaties voor het langdurig in dienst houden en het ondersteunen van het zich ontwikkelen van mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt met een PSO-certificaat en het erkennen van de certificering bij de invulling van de social return verplichting.

Niet alleen gemeenten en andere publieke opdrachtgevers stimuleren de keten. Steeds meer reguliere organisaties

herschrijven hun inkoopprotocol. Aan dit protocol wordt dan een sociale component toegevoegd, wat er in de praktijk op neer komt dat bijvoorbeeld bij gelijkwaardig aanbod gekozen wordt voor een organisatie met een PSO

heid opdrachten voor te behouden aan organisaties die aantoonbaar aan deze criteria kunnen voldoen. Sinds 1 april 2017 is het mogelijk om een separaat 30+ (Abw-)certificaat aan te vragen als een PSO-aanvrager in aanmerking komt

De aanbestedingswet geeft publieke organisaties de mogelijkheid opdrachten voor te behouden aan sociale ondernemingen.

certificering. Er zijn ook organisaties die elkaar verplichten om een PSO-certificaat te behalen. Door de PSO op te nemen binnen hun eigen inkoopbeleid scoren deze organisaties ook weer hoger op hun eigen PSO trede. Ook investeerders zijn zich bewust van de kracht van ketenstimulering (zie het voorbeeld in het kader).

Voorbehouden

Gemeenten kunnen sociale ondernemingen ook actief stimuleren door hen te voorzien van opdrachten. De definitie van sociale ondernemingen die wordt gehanteerd binnen de Aanbestedingswet (01-07-2016) is terug te vinden in het wetsartikel 2.82 ABW. Dit artikel geeft een duidelijk kader van wat binnen de aanbestedingswet wordt verstaan onder een sociale onderneming. Het gaat onder andere over bedrijven of organisaties die aan grotere groepen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt structureel werk bieden (tenminste 30% van het personeelsbestand heeft een afstand tot de arbeidsmarkt). De aanbestedingswet geeft publieke organisaties de mogelijk-

heid voor hoogste trede van de PSO. Dit 30+ certificaat is ontwikkeld door Social Enterprise NL, TNO, Cedris, Vebego & PSO Nederland.

Conclusie

Steeds meer gemeenten zetten breed in op het creëren van duurzame werkgelegenheid voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. Nieuwe kaders stimuleren gemeenten bij hun beleid en bieden kansen voor nieuwe publiek-private samenwerkingen. Daarbij is het duurzame karakter van social return steeds belangrijker. Steeds meer gemeenten hanteren daarbij de PSO, een onafhankelijk wetenschappelijk instrument. De PSO stimuleert organisaties om steeds inclusiever te gaan ondernemen en zelf bewust sociaal in te kopen. Dit resulteert in ketenstimulering en ook in het voorbehouden van opdrachten aan organisaties en ondernemingen die zich buitengewoon inspannen voor social return. Doordat de PSO een landelijk ingezet instrument is ontstaat er naast de lokale sociale return steeds meer een landelijke taal. Hierdoor kunnen gemeenten hun beleid voor sociaal ondernemen en inclusief ondernemerschap steviger inzetten. Daarnaast is het eenvoudiger voor landelijk opererende organisaties en ondernemingen, waaronder de beursgenoteerde ondernemingen, om hun wijze van sociaal ondernemen en invulling van inclusief ondernemerschap aantoonbaar te maken. Maatschappelijke verantwoordelijkheid nemen wordt de normaalste zaak voor werkgevers. Daarbij geldt voor gemeenten uiteraard: *practise what you preach.* ■

Yuri Starrenburg is bestuurder bij PSO-Nederland.

Pensioenfonds PWRI is koploper

Om ervoor te zorgen dat de deelnemers een goed pensioen krijgen, belegt Stichting Pensioenfonds Werk en (re)Integratie het pensioengeld. Sinds de zomer van 2016 zet het PWRI een deel van dat vermogen in om in gesprek te komen met ondernemingen in Nederland. PWRI vindt dat zij goed moeten kijken welk werk ze kunnen laten doen door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Door in die bedrijven te beleggen kan het PWRI met hen in gesprek gaan. Zo stimuleert het pensioenfonds ondernemingen mensen in te sluiten in plaats van uit te sluiten. Dit 'insluitingsbeleid' geeft volgens het PWRI precies aan waar het bij haar beleggingsbeleid om draait. En dat is rendement genereren door te beleggen in bedrijven die daadwerkelijk werk maken van de integratie van mensen met een 'arbeidsbeperking' dan wel 'afstand tot de arbeidsmarkt'. Om dat beleid concreet vorm te geven is een benchmark opgesteld van bedrijven die voldoen aan de zogeheten PSO-norm.