

Veel bedrijven doen aan maatschappelijk verantwoord ondernemen. Maar hoe staat het met de people-kant? De Prestatieladder Socialer Ondernemen laat zien hoeveel bedrijven bijdragen aan werkgelegenheid van mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. Bedrijven met een PSO-erkenning presteren bovengemiddeld en kunnen zich daarmee onderscheiden.

DOOR Peter Brouwer, Bruno Fermin en Aukje Smit

Prestatieladder Socialer Ondernemen

(H)erkenning voor inclusieve organisaties

Maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) betekent voor veel bedrijven aandacht voor de planet-kant van hun bedrijfsvoering. We horen echter steeds vaker ook de vraag hoe ze de people-kant kunnen invullen, anders dan alleen het onderschrijven van de richtlijnen die door de International Labour Organization zijn opgesteld. Bedrijven die werk bieden aan mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie laten dat graag aan de buitenwereld zien. Dit sluit aan bij de opvatting van het kabinet dat mensen met beperkingen zo regulier mogelijk aan het werk moeten. Overheidsorganisaties stellen in aanbestedingen ook steeds vaker de eis dat bedrijven, in ruil voor de opdracht, een bijdrage moeten leveren aan de werkgelegenheid (social return). Centrale vragen in deze ontwikkelingen zijn:

- Hoe kunnen we de bijdragen van bedrijven aan de werkgelegenheid op een objectieve en eenduidige wijze inzichtelijk maken?
- Hoe stimuleren we het duurzame karakter van die werkgelegenheid in plaats van alleen voor de duur van een aanbestede opdracht?

Deze vragen leven zowel bij bedrijven als bij opdrachtgevers die de mate waarin bedrijven sociaal zijn, willen laten meewegen bij hun aanbestedingen en inkoop.¹

Prestatieladder

Om in deze behoeften te voorzien hebben TNO en Stichting In-Return Nederland

in nauwe samenwerking met bedrijven de Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO) ontwikkeld (zie kader). Het resultaat is een praktisch en objectief meetinstrument dat aansluit bij de wensen van de verschillende betrokken partijen. De PSO maakt de omvang én kwaliteit inzichtelijk van de bijdragen die bedrijven leveren aan de werkgelegenheid voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. Het doel van de PSO is meer duurzame werkplekken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt én meer bedrijven die sociaal ondernemen. Om dat te stimuleren is de PSO opgezet als een prestatieladder: van een erkenning van een bedrijf dat een concreet plan heeft om socialer te ondernemen tot aan de erkenning van een bedrijf dat op dit gebied tot de koplopers behoort. Bedrijven die zich graag profileren op het gebied van socialer ondernemen, zullen er alles

aan doen om zo hoog mogelijk op de ladder te komen.

Een belangrijke voorwaarde van de ontwikkelpartners is dat de PSO niet tot veel papierwerk voor werkgevers leidt. De PSO meet daarom alleen de sociale prestaties van een bedrijf en is niet opgezet als managementsysteem.

In het kort

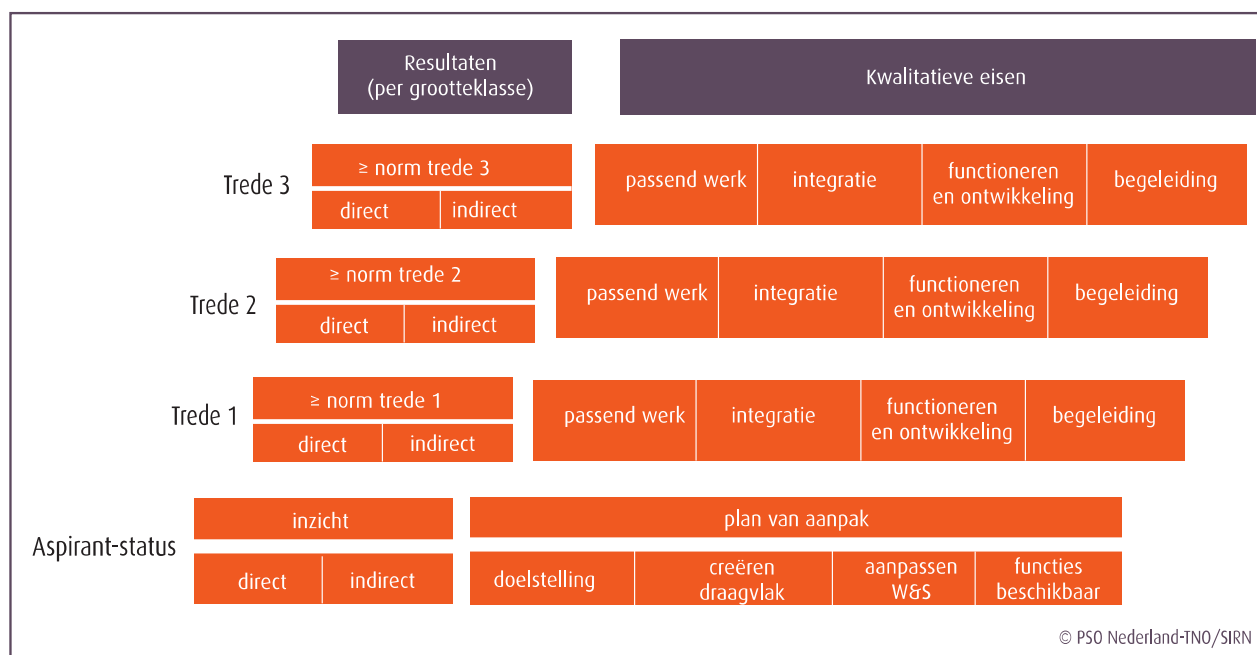
Om mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie duurzaam en naar vermogen te laten werken, is het niet alleen van belang dat bedrijven meer structurele werkplekken aanbieden, maar óók dat zij waar nodig het werk aanpassen. Daarom meet de PSO zowel het aantal plekken als de kwaliteit van die plekken. De aantallen kan een bedrijf realiseren door het bieden van werk in de eigen organisatie, maar ook door diensten of goederen in te kopen bij of werk uit te besteden

Betrokken partijen en financiering PSO-ontwikkeling

De initiatiefnemers van de PSO zijn TNO en Stichting In-Return Nederland (SIRN). De PSO is ontwikkeld in nauwe samenwerking met bedrijven uit verschillende sectoren: Heijmans, Trigion, Ecostyle, Van Gansewinkel, Deen Supermarkten, Gelre Ziekenhuizen en Asito, én met zeven sw-bedrijven: WNK bedrijven, Caparis, Delta, Soweco, Pantar, Lander en de Diamantgroep.

In de klankbordgroep zijn vertegenwoordigd de Vereniging Nederlandse Gemeenten, Werkgeversvereniging AWWN, UWV, MVO-Nederland, Start Foundation, Landelijke Cliëntenraad, sw-bedrijf WNK, SIRN en TNO.

De ontwikkeling van de PSO is mogelijk gemaakt met financiering vanuit het TNO co-financieringsprogramma, Start Foundation en de deelnemende sw-bedrijven.



Figuur 1. Schematische weergave PSO

aan een bedrijf dat sociaal onderneemt. Het eerste noemen we de directe sociale bijdrage en het tweede de indirecte sociale bijdrage van een bedrijf. Doordat de indirecte bijdrage wordt beloond, gaan bedrijven bij voorkeur vaker sociaal inkopen en ontstaat een olievlekwerking. Hoe hoger de sociale bijdrage van een bedrijf, hoe hoger het op de drie treden van de PSO komt. Bedrijven die nog niet aan de norm van de eerste trede voldoen maar een concreet plan hebben om deze binnen een jaar te behalen, kunnen een aspirant-status krijgen. De duurzaamheid van de plaatsingen wordt de PSO door kwalitatieve eisen aan bedrijven te stellen. Het bedrijf moet in de eerste plaats zorgen dat het werk past bij de mogelijkheden en beperkingen van een werknemer. Verder moet een bedrijf zorgen voor integratie op de werkvloer, periodiek aandacht besteden aan het functioneren en de ontwikkeling en tot slot zorgen voor passende begeleiding. Een onafhankelijke auditor toetst de aantallen én het voldoen aan de kwalitatieve eisen tijdens een audit. In figuur 1 staat een schematisch weergave van de PSO.

Wetenschappelijk

Om tot een objectief meetinstrument te komen, zijn de normen van de PSO-treden gebaseerd op representatieve cijfers over het aandeel mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie in Nederlandse bedrijven.² Als in een bedrijf een bovengemid-

deld aantal mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie werken, komt het op trede 1. Behoort het bedrijf tot de bovenste 25 procent dan volgt trede 2 en zit het bij de beste 10 procent van het land, dan wordt trede 3 toegekend. De kwalitatieve eisen die de PSO aan bedrijven stelt, zijn gebaseerd op onderzoek naar succes- en faalfactoren van sociaal ondernemen. Door de PSO te ontwikkelen met verschillende bedrijven en partijen hebben we niet alleen gezorgd voor draagvlak, maar konden we ook gebruik maken van praktijkvoorbeelden. Gezamenlijk hebben we de uitgangspunten voor het instrument benoemd, de methodiek ontwikkeld en de normen vastgesteld. De PSO is vervolgens met proefaudits in twee rondes getest. In de eerste ronde bij de bedrijven die bij de ontwikkeling betrokken zijn. In de tweede ronde bij andere bedrijven. Op basis van een evaluatie van de proefaudits is de methode bijgesteld tot de definitieve PSO versie 1.0.

Wie telt mee?

In het algemeen geldt dat bedrijven niet snel mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aannemen. In de methodiek van de PSO tellen personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt daarom zwaarder mee dan mensen met een kleine afstand. Deze weging baseren we bij voorkeur op een individuele meting van de loonwaarde van een werk-

nemer. Zo lang daar nog geen algemeen erkend en uniform instrument voor is, baseren we de PSO-score op de 'uitgangspositie' van een werknemer voordat hij of zij aan het werk ging bij het bedrijf. Zo telt iemand met een arbeidsongeschiktheidsuitkering, een sw-indicatie of een bijstandsuitkering zwaarder mee dan een persoon die aan het werk gaat vanuit de WW. De PSO-score hangt daarnaast af van de aard, de omvang en de duur van de overeenkomst. Een reguliere arbeidsovereenkomst voor 36 uur per week telt zwaarder mee, dan 20 uur per week op basis van een detachings- of uitzendovereenkomst. Een werkervaringsplaats telt weer wat minder zwaar mee. Op de PSO-website kunnen bedrijven vrijblijvend de tools invullen om te zien hoe ze scoren op de sociale meetlat.

Gebruiksmogelijkheden

De PSO kan voor verschillende doeleinden worden gebruikt. Bedrijven die in het kader van MVO sociaal ondernemen, kunnen met de PSO hun bijdrage laten zien aan een belangrijk maatschappelijk vraagstuk. Voordeel van een erkenning is dat bedrijven daarmee niet alleen aan de maatschappij en klanten hun sociale prestaties laten zien, maar ook dat zij herkenbaar worden voor elkaar en andere organisaties. Op deze wijze hopen we een ketenstimulering op gang te brengen, gericht op het zoeken naar nieuwe kansen

en mogelijkheden om de arbeidsparticipatie te vergroten. Daarnaast kunnen sociale partners en ondernemingsraden de PSO gebruiken om sociale doelstellingen van werkgevers meetbaar te maken. De herkenbaarheid van bedrijven met een PSO-certificaat is ook interessant voor werkzoekenden. In de eerste plaats natuurlijk voor personen die moeilijk aan het werk komen of blijven en die op zoek zijn naar een geschikte werkgever. Maar de PSO kan voor een bedrijf ook in het algemeen als aanbeveling gelden. In een krappe arbeidsmarkt levert dat mogelijk een wervingsvoordeel op. Ook gemeenten, UWV en andere overheidsinstellingen kunnen de PSO aanvragen om hun eigen sociale prestaties als werkgever zichtbaar te maken (voorbeeld-functie). Beleidsmatig is de PSO voor deze partijen interessant bij de werkgeversbenadering, het economisch vestigingsbeleid en niet in de laatste plaats als hulpmiddel bij aanbestedingen met social return.

Toepassing

Gemeenten, UWV, woningbouwcorporaties en andere organisaties kunnen in aanbestedingen afspraken opnemen over social return. De PSO kan daarbij goed toegepast worden, met onder andere als voordeel dat de focus komt te liggen op duurzame inzetbaarheid in plaats van op werk voor de duur van de aanbestede opdracht, terwijl de administratieve lasten voor de opdrachtgevers en -nemers

afnemen. In tabel 1 staan de verschillen tussen social return in de huidige situatie en social return met gebruik van de PSO. De 'beste' toepassing van de PSO hangt af van de specifieke opdracht, de aard van de opdracht en de opdrachtgever. Daarbij moet de opdrachtgever rekening houden met het Besluit aanbestedingsregels voor overheidsopdrachten (Bao) en de Europese aanbestedingsregels. Voor opdrachten boven de Europese aanbestedingsgrens geldt dat een aanbestedende dienst een PSO-erkenning niet als verplichting kan opnemen. Een opdrachtgever kan wél voorschrijven aan welke (minimale) sociale kwalificaties een bedrijf moet (gaan) voldoen, waarbij de PSO één van de manieren is waarmee dit kan worden aangetoond. Omdat de Europese aanbestedingsrichtlijn geen bepalingen kent inzake de uitvoeringsfase van opdrachten kan de PSO ook als contractvoorwaarde worden gebruikt. Dat wil zeggen dat de ondernemer die de opdracht krijgt zich gedurende de uitvoering van de opdracht zal moeten inspannen om bepaalde sociale doelen te realiseren, bijvoorbeeld voldoen aan de PSO. Bij aanbestedingen onder de Europese aanbestedingsgrens heeft een opdrachtgever meer ruimte om eigen regels te formuleren. Bij dergelijke aanbestedingen kan de PSO als selectie- of gunningscriterium worden gebruikt. Een gemeente kan bijvoorbeeld alleen PSO erkende bedrijven uitnodigen om een aanbieding te doen óf meer punten toekennen als een

bedrijf hoger scoort op de PSO-ladder. Nog lang niet alle gemeenten passen social return toe bij opdrachten onder de Europese aanbestedingsgrens. Ook daar valt dus nog winst te behalen en kan de PSO een goed hulpmiddel zijn om werkgelegenheid voor kwetsbare groepen te stimuleren. Apeldoorn is de eerste gemeente die de PSO gaat gebruiken. Meer gemeenten hebben interesse getoond. TNO en Stichting In-Return Nederland (SIRN) zullen samen met deze gemeenten de ervaringen monitoren en onderzoeken wat de effecten en beste toepassingsmethoden zijn. Start Foundation, één van de co-financiers van de PSO, stelt middelen beschikbaar om de eerste bedrijven die de PSO aanvragen, tegemoet te komen in de kosten. De regeling wordt vormgegeven rond de eerste gemeenten die de PSO omarmen, en die bereid zijn zelf ook een bijdrage te leveren.

De praktijk

De uitgifte van certificaten en het beheer van de PSO ligt in handen van Stichting In-Return Nederland (zonder winstoogmerk). TNO blijft inhoudelijk betrokken, onderzoekt de effecten en zorgt voor de doorontwikkeling van de PSO. Voor het beheer van de PSO zal SIRN een onafhankelijke raad van advies en een commissie van deskundigen instellen. Zij bewaken de kwaliteit van de methode en de uitgevoerde audits en toetsen periodiek of de PSO een duidelijke bijdrage levert aan de realisatie van de doelstellingen. Indien nodig wordt de PSO bijgesteld tot een versie 2.0. Dat kan zijn omdat de wetgeving verandert, er aansluiting moet worden gezocht bij nieuwe ontwikkelingen of als er onbedoelde bijeffecten optreden. Wij nodigen u van harte uit om uw ervaringen met de PSO met ons te delen. ■

Peter Brouwer, Bruno Fermin en

Aukje Smit zijn werkzaam bij TNO. Reacties: aukje.smit@tno.nl of bruno.fermin@tno.nl

Nadere informatie over de PSO en de kosten voor het verkrijgen van een erkenning is te vinden op www.pso-nederland.nl. Bedrijven kunnen sinds 14 juni via deze website een erkenning aanvragen.

Noten

1. Brouwer e.a., TNO 2010
2. Werkgevers Enquête Arbeid (WEA), TNO 2008 en 2010.

Tabel 1. Verschillen tussen social return in huidige situatie en met gebruik PSO

Social Return in huidige situatie	Social Return met PSO
Tijdelijk werk voor duur van de aanbesteding.	Focus op duurzame inzet.
Er wordt alleen/primair op aantallen gestuurd.	Kwaliteit van de inzet wordt ook nadrukkelijk getoetst.
Alleen directe inzet bij bedrijf dat de opdracht krijgt en gaat uitvoeren.	Afhankelijk van de toepassing ook effect bij andere inschrijvers, omdat zij om in aanmerking te komen voor de opdracht aan de eisen moeten voldoen.
Alleen directe inzet bij bedrijf dat de opdracht krijgt en gaat uitvoeren.	Mogelijk ook effect op leveranciers van bedrijven, omdat PSO ook de indirecte bijdragen meetelt.
Toetsing in het selectie- en gunningsproces en monitoring tijdens de uitvoering zijn lastig.	Een bedrijf met een PSO-certificaat is (en wordt periodiek) onafhankelijk getoetst. Inkopers en contractmanagers hebben hier verder geen omkijken naar.
Vooral toegepast in branches waar doelgroepen 'makkelijk' geplaatst worden (schoonmaak, bouw, groenvoorziening, catering).	Toepassingsmogelijkheden in alle branches door meetellen indirecte bijdrage.