

TNO rapport voor  
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

# Pilot inkoop producten PSO 30+ bedrijven

## Pilot inkoop producten PSO 30+ bedrijven

Rapport voor: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Datum: 7 juli 2017

Auteurs: M.W. van Twuijver  
J.J.M. Besseling  
A.M. Hazelzet  
M.M.W. van Blijswijk

Projectnummer: 060.26788/01.01  
Rapportnummer: R17057

Contact TNO: Monique van Blijswijk  
Telefoon: 088 866 51 98  
E-mail: [monique.vanblijswijk@tno.nl](mailto:monique.vanblijswijk@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](mailto:infodesk@tno.nl)

© 2017 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

# Inhoudsopgave

1	Inleiding.....	1
1.1	Achtergrond: de banenafpraak.....	1
1.2	Pilot Inkoop Producten PSO .....	3
1.3	Toelichting PSO en PSO 30+ bedrijven.....	3
1.4	Aandachtspunten bij de pilot.....	4
1.5	Leeswijzer .....	5
2	Aanpak van de pilot.....	7
2.1	Doelstelling en uitgangspunten van de pilot .....	7
2.2	Onderzoeksvragen.....	7
2.3	Opzet van de pilot .....	9
2.3.1	Selectie van PSO 30+ bedrijven en inkopende bedrijven.....	9
2.3.2	Dataverzameling bij de deelnemende bedrijven .....	10
2.3.3	Juridische consultatie.....	11
2.3.4	Klankbordgroep.....	12
3	Maatschappelijke context.....	15
3.1	Inleiding.....	15
3.2	Algemene houding stakeholders ten opzichte van overdracht van (uren ten behoefte van) de quotum verplichting .....	15
3.3	Uitvoerbaarheid overdracht quotum bij inkoop producten .....	16
3.3.1	Eenvoudig en simpel.....	17
3.3.2	Garantie surplus quotum.....	17
3.3.3	Koppeling totstandkoming product en bijdrage van de doelgroep.....	17
3.3.4	Privacy.....	18
3.4	Bijdrage aan extra werkgelegenheid voor de doelgroep .....	18
3.5	Eisen aan overdragende organisaties .....	19
3.6	Eisen aan inkopende organisaties .....	19
4	Methodieken voor overdraagbaarheid .....	21
4.1	Totstandkoming scenario's .....	21
4.1.1	Overdracht in relatieve of absolute zien.....	21
4.1.2	Forfaitaire overdracht versus directe koppeling aan activiteiten doelgroep medewerkers.....	21
4.1.3	Koppeling aan product, aan omzet of vrije handelbaarheid.....	22
4.1.4	Overdracht eenmalig of verder in de keten.....	23
4.2	Uitgewerkte scenario's binnen de pilot .....	23
4.3	Berekening uren-surplus .....	26
5	Pilot bij PSO 30+ bedrijven en inkopende partijen.....	27
5.1	Bedrijfsprofielen zes deelnemende 30+ organisaties .....	27
5.1.1	Emma Holding BV .....	27
5.1.2	De Verbinding BV.....	28
5.1.3	De Groenmakers BV .....	28
5.1.4	Balanz Facilitair BV .....	29
5.1.5	Brainport Assembly BV .....	29
5.1.6	MSG Post en Koeriers BV.....	30

5.2	Bedrijfsprofielen vier inkopende organisaties .....	30
5.2.1	Schippers Kozijnen Holding BV .....	30
5.2.2	Van Wijnen Groningen BV .....	31
5.2.3	Medlon BV .....	31
5.2.4	VDL Lasindustrie BV .....	32
5.2.5	Samenvatting deelnemende pilot-organisaties .....	32
5.3	Resultaten doorrekening scenario's.....	35
5.3.1	Resultaten, scenario 1 variant A (exclusief nulquotum).....	35
5.4	Resultaten scenario 1 variant B (exclusief toepassing nulquotum) .....	37
5.5	Resultaten scenario 1 variant A en B vanuit klantperspectief.....	39
5.6	Resultaten scenario 2 voor variant A en B (exclusief toepassing nulquotum).....	40
5.7	Effect van toepassing van nulquotum bij de vier methodieken: scenario 1 en 2 en daarbinnen variant A en B.....	42
5.8	Samenvatting cijfermatige bevindingen .....	43
5.9	Kwalitatieve bevindingen 30+ bedrijven.....	44
5.10	Kwalitatieve bevindingen inkopende bedrijven .....	47
6	Uitvoeringstechnische bespiegelingen.....	51
6.1	Achtergrondschets van de beoogde uitvoeringspraktijk .....	51
6.2	Kanttekeningen door UWV.....	52
6.3	Overige uitvoeringsaspecten.....	53
6.3.1	Privacy.....	53
6.3.2	Overdraagbaarheid uren gedetacheerden en ingeleenden .....	53
6.3.3	Overdraagbaarheid in de keten .....	54
6.3.4	Grensverkeer buitenlandse werknemers .....	55
6.3.5	Overdragende bedrijf kan of wil overdracht niet effectueren .....	56
6.3.6	Criteria voor overdragend bedrijf: beperking tot PSO 30+ ondernemingen?.....	56
7	Beantwoording van onderzoeksvragen.....	59
7.1	Welke organisaties komen in aanmerking voor quotumoverdracht? .....	59
7.1.1	Welke organisatorische, kwantitatieve en kwalitatieve eisen worden gesteld aan (PSO 30+) bedrijven die quotum mogen overdragen? .....	60
7.1.2	Minimale grens in kwetsbare medewerkers aan het werk? .....	61
7.1.3	Wat zijn de consequenties bij het niet nakomen van afgesproken overdracht? .....	62
7.2	Wat is het onderscheid tussen inkoop producten en diensten? .....	62
7.3	Methodieken voor overdracht? .....	65
7.3.1	Ontwikkeling van methodieken voor overdracht .....	65
7.3.2	Aantal overdraagbare arbeidsplaatsen bij de zes pilotbedrijven .....	66
7.3.3	Kanttekeningen bij de geschetste methodieken .....	67
7.3.4	Conclusie met betrekking tot uitgewerkte methodieken .....	68
7.4	Technische aansluiting bij systemen UWV .....	68
7.4.1	Tijdspad.....	69
7.4.2	BSN-nummer .....	69
7.4.3	AMvB overdracht uren uitleners naar inleners .....	70
7.4.4	Overig.....	70
7.5	Verwachte effect op werkgelegenheid en inclusiviteit doelgroep? .....	70
8	Samenvatting en conclusies .....	73
8.1	Hoofdvraag en opzet pilot .....	73
8.2	Twee scenario's: invulling en aannames .....	73
8.3	Kerncijfers resultaten pilot bij zes 30+ bedrijven.....	74
8.4	Enkele overwegingen en kanttekeningen .....	75

8.5	Conclusies.....	76
8.5.1	Criteria voor overdragende bedrijven.....	77
8.5.2	Overdracht op basis van BSN-nummer .....	77
8.5.3	Overdraagbaarheid van uren van ingeleende doelgroepmedewerkers.....	78
8.6	Samenvattende conclusie .....	78
	Literatuur .....	79
	Addenda stakeholders.....	81
	Bijlage 1 Gespreksverslagen .....	85
	Bijlage 2 Verwijzing Berenschot rapport .....	105
	Bijlage 3 Notitie uitkomsten juridische consultatie .....	107
	Bijlage 4 Notitie toelichting Pilot Inkoop Producten PSO .....	117
	Bijlage 5 Interviewprotocol 30+ bedrijven .....	123
	Bijlage 6 Uitgevraagde informatie 30plus bedrijven.....	127
	Bijlage 7 Interviewprotocol inkoopende bedrijven.....	129
	Bijlage 8 Werkhypothese overdracht bij inkoop van diensten .....	131
	Bijlage 9 Toelichting tabellen .....	133
	Bijlage 10 Bereik potentieel aantal 30+ bedrijven .....	135
	Bijlage 11 Verwijzing beantwoording onderzoeksvragen.....	137



# 1 Inleiding

## 1.1 Achtergrond: de banenafspraken

Maatschappelijke participatie in de brede betekenis van het woord, op te vatten als het erbij horen of deel uitmaken van, is belangrijk voor het ervaren welbevinden en de kwaliteit van leven. Iedereen moet volwaardig mee kunnen doen in de samenleving, zo is het uitgangspunt van het overheidsbeleid. Het hebben van werk is een deelgebied van maatschappelijke participatie, zoals dat ook geldt voor het gebruik van buurtvoorzieningen of het volgen van een opleiding (Meulenkamp et al., 2015). Het hebben van (gezond) werk draagt bij aan de (psychische) gezondheid van mensen (Waddell & Burton, 2006; Van der Noordt et al., 2014). Hetzelfde positieve verband tussen werk en gezondheid wordt gevonden voor mensen met een ziekte of beperking. Zo blijkt uit onderzoek van Verheyen (2012) dat mensen met chronisch psychiatrische problematiek die meer dan zestien uur per week werken, gelukkiger zijn dan degenen die geen dagbesteding buitenshuis hebben. Ook mensen met een fysieke beperking of handicap lopen zonder werk een groter risico op depressie, angst, en chronische ziekten zoals diabetes, hartziekten en obesitas (Goodman, 2015). Het hebben van werk is een belangrijk onderdeel van het leven van mensen.

In Nederland komen mensen met een arbeidsbeperking maar moeilijk aan de slag. Hun arbeidsparticipatie is al jaren gering (Kennisdocument Wet banenafspraken en quotum Arbeidsbeperkten, versie februari 2017). In geen ander West-Europees land is de arbeidsparticipatie van werknemers met een arbeidsbeperking zo gering als in Nederland (Prins & Van Vuuren, 2015). Het is niet zo dat deze mensen niet willen werken: uit verschillende studies blijkt dat de meeste mensen met psychische of psychiatrische aandoeningen graag willen werken (De Levita & Den Uyl, 2012; van Horssen et al., 2013), net als mensen met fysieke en (lichte) verstandelijke beperkingen (Bakker et al., 2014; Meulenkamp et al., 2015).

De relatief beperkte arbeidsdeelname van mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt is in Nederland een belangrijk politiek en maatschappelijk vraagstuk. De overheid heeft decennialang een groot aantal stimuleringsmiddelen voor bedrijven uitprobeerde om meer mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie aan het werk te krijgen. Desondanks blijft de arbeidsparticipatie achter (Prins & Van Vuuren, 2015; Meulenkamp et al., 2015). In een poging de Nederlandse arbeidsmarkt inclusiever te maken, dat wil zeggen meer arbeidsbeperkten aan het werk, hebben het Kabinet Rutte II en de sociale partners (vakbonden en werkgevers) in april 2013 afgesproken dat er voor mensen met een arbeidsbeperking banen bij reguliere werkgevers gecreëerd worden. In totaal gaat het om 125.000 extra banen in 10 jaar (ten opzichte van de peildatum 1 januari 2013). Stapsgewijs moeten er in 2026 100.000 in de marktsector gerealiseerd zijn en in 2024 25.000 bij de overheid. De banenafspraken is een landelijke afspraak. In box 1.1 staat beschreven welke personen onder de doelgroep banenafspraken vallen.

### Box 1.1 Doelgroep banenafpraak

1. Mensen die onder de Participatiewet vallen en die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen.<sup>1</sup>
2. (Ex) vso/pro-leerlingen die zich schriftelijk, via het ABA-formulier<sup>2</sup> hebben aangemeld bij UWV.
3. Mensen met een Wsw-indicatie.
4. Wajongers met arbeidsvermogen.
5. Mensen met een Wiw-baan of ID-baan.

De **extra doelgroep voor de quotumheffing** bestaat uit de volgende mensen:

6. mensen met een medische beperking die is ontstaan voor hun 18<sup>e</sup> verjaardag of tijdens hun studie, die zonder een voorziening geen WML kunnen verdienen, maar met een voorziening wel.

Op landelijk niveau wordt gekeken of de werkgevers in de sector overheid en de werkgevers in de sector markt de aantallen hebben gerealiseerd die voor hun sector gelden (Kennisdokument Wet banenafpraak en quotum Arbeidsbeperkten, versie februari 2017). In 2017 wordt beoordeeld of er tot en met 2016 voldoende banen zijn gerealiseerd. De resultaten worden in de zomer van 2017 bekend. Tabel 1.1 laat zien om hoeveel banen bij reguliere werkgevers het gaat (x 1.000, cumulatief) ten opzichte van de peildatum 1 januari 2013 (Kennisdokument Wet banenafpraak en quotum Arbeidsbeperkten, versie februari 2017).

Tabel 1.1 Aantal nieuwe banen bij reguliere werkgevers (x 1.000, cumulatief) ten opzichte van het peilmoment december 2012. Bron: Kennisdokument Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten, versie februari 2017

Banen-afpraak	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	struc
Overheid	3,0	6,5	10,0	12,5	15,0	17,5	20,0	22,5	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0
Markt	6,0	14,0	23,0	31,0	40,0	50,0	60,0	70,0	80,0	90,0	100,0	100,0	100,0
<b>Totaal</b>	<b>9,0</b>	<b>20,5</b>	<b>33,0</b>	<b>43,5</b>	<b>55,0</b>	<b>67,5</b>	<b>80,0</b>	<b>92,5</b>	<b>105,0</b>	<b>115,0</b>	<b>125,0</b>	<b>125,0</b>	<b>125,0</b>

Als de marktsector of de overheid niet genoeg banen heeft gerealiseerd, kan het kabinet na overleg met de sociale partners en de VNG in 2017 besluiten de quotumregeling voor de betreffende sector te activeren.<sup>3</sup> Indien dat het geval is, wordt in 2017 het quotumpercentage voor de sector bepaald dat in 2018 gaat gelden. Het quotumpercentage geldt alleen voor werkgevers die per jaar meer dan 40.575 verloonde uren via de loonaangifte verantwoord hebben. Bij een gemiddeld aantal uren van 1.623 per medewerker per jaar komt dit neer op 25 of meer medewerkers. Per individuele werkgever wordt gekeken of hij aan zijn verplichtingen heeft voldaan. De verplichting is dat hij voldoende mensen in dienst heeft conform het percentage dat in dat jaar voor zijn sector geldt. Bedrijven die onvoldoende arbeidsgehandi-

<sup>1</sup> Met niet zelfstandig het WML kunnen verdienen wordt bedoeld: ofwel dat iemand een jobcoach nodig heeft voor het verdienen van het WML (instroom via beoordeling arbeidsvermogen UWV), ofwel dat iemand loonkostensubsidie nodig heeft vanwege een vastgestelde verminderde loonwaarde die lager is dan het WML (instroom via Praktijkroute). Hieronder vallen ook personen die onder de participatiewet vallen met een medische urenbeperking. (Bron: Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten: Kennisdokument, versie februari 2017.)

<sup>2</sup> Via het ABA-formulier (Aanvraag Beoordeling Arbeidsvermogen) kunnen (ex) vso- en pro-leerlingen zich schriftelijk aanmelden voor het doelgroepregister banenafpraak. UWV neemt hen dan zonder beoordeling op in het doelgroepregister. Dit formulier wordt ook gebruikt voor personen die een indicatie banenafpraak, een advies indicatie beschut werk of een Wajong-uitkering willen aanvragen.

<sup>3</sup> Voor de banenafpraak is alleen het onderscheid tussen sector overheid en sector markt van belang. Of de werkgever tot de sector markt of overheid behoort, bepaalt het UWV.



capten aan het werk krijgen, riskeren een boete van 5.000 euro per niet aangenomen werknemer.

Voor bedrijven is het aannemen van arbeidsgehandicapten geen makkelijke opgave: zo geeft iets meer dan de helft van de bedrijven aan dat het werk zich er niet voor leent (bron: WEA, 2016). Naast de discussie of er bij die bedrijven echt geen mogelijkheden zijn om werk te creëren dan wel dat zij niet weten hoe dat te doen, is er aanleiding om de mogelijkheden te onderzoeken van de overdraagbaarheid van het quotum. Bedrijven die het quotum niet halen, zouden door bewust in te kopen bij bedrijven die substantieel meer werkgelegenheid bieden aan arbeidsgehandicapten zo toch een (indirecte) bijdrage kunnen leveren aan de werkgelegenheid van arbeidsbeperkten.

## 1.2 Pilot Inkoop Producten PSO

In de brief aan de Tweede kamer d.d. 2 december 2016 heeft staatssecretaris Klijnsma aangegeven een pilot te willen laten uitvoeren om, in het licht van overdraagbaarheid van uren van de doelgroep van de banenafpraak voor het voldoen aan de Quotumverplichting, inkoop bij sociale ondernemingen met de hoogste trede van de PSO (30+ trede) mogelijk te maken. Deze pilot gaat in op de inkoop van producten. Parallel ligt er in de Werkkamer een adviesopdracht om alternatieven voor de overdraagbaarheid van de inkoop van diensten mogelijk te maken binnen de UWV systemen. In de in dit rapport beschreven pilot staat de volgende hoofdvraag centraal:

*Hoe kan de inkoop van producten bij 30+ bedrijven meetellen bij het realiseren van het Quotumpercentage voor de inkoopende organisatie en op welke wijze kan dit in de praktijk worden toegepast?*

Staatsecretaris Klijnsma stelt in haar brief aan de Tweede Kamer een aantal randvoorwaarden voor de uitvoering van de pilot (Brief uitvoering Participatiewet, 2016-0000263250, 2 dec. 2016, p.13):

- › rechtmatigheid;
- › uitvoerbaarheid;
- › maximale kansen voor de doelgroep van de banenafpraak;
- › tegemoetkoming aan zowel de wensen van de werknemers als de werkgevers.

In dit onderzoeksrapport worden de opzet, uitvoering en resultaten van deze pilot beschreven.

## 1.3 Toelichting PSO en PSO 30+ bedrijven

De Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO) is een landelijk meetinstrument en keurmerk dat de mate van Sociaal Ondernemen objectief zichtbaar maakt.<sup>4</sup> PSO is ontwikkeld door TNO, in samenwerking met bedrijven en de Stichting PSO-Nederland.

De doelgroep van PSO 30+ bedrijven voor deze pilot zijn organisaties:

1. die, op basis van een audit door een auditor van een onafhankelijke certificerende instelling, een PSO-certificaat toegekend hebben gekregen op trede 3 én

---

<sup>4</sup> Zie voor meer informatie [www.pso-nederland.nl](http://www.pso-nederland.nl).

2. waarbij minimaal 30% van het personeel (brede definitie 'medewerker', waarbij gedetacheerden worden meegeteld) bestaat uit personen met een afstand tot de arbeidsmarkt<sup>5</sup>, waaronder de doelgroep van de banenafpraak.

Om te kunnen beoordelen of bedrijven aan deze twee criteria voldoen, is binnen de systematiek van de PSO een extra uitlezing mogelijk gemaakt zodat de doelgroep van de Banenafpraak precies uitgelezen kan worden.

Een PSO trede 3 certificaat wordt toegekend na de beoordeling door een onafhankelijke auditor. Om aan de voorwaarden voor PSO trede 3 te voldoen gelden zowel kwantitatieve als kwalitatieve eisen. De kwalitatieve eisen betreffen strikte voorwaarden die een zorgvuldige arbeidsinpassing garanderen, zoals goed werkgeverschap en aandacht voor ontwikkeling en opleiding van de kwetsbare medewerker. Bedrijven die tot deze selecte groep van koplopers horen, komen in aanmerking voor deelname aan de pilot.

In de PSO versie 1.5 wordt met ingang van 1 april 2017 op basis van voortschrijdend inzicht bij de definitie voor de PSO 30+ erkenning aangesloten op de strikte omschrijving van 'werknemer' in de nieuwe Aanbestedingswet<sup>6</sup> (aangeduid als 'volgens de enge definitie' zie ook Hazelzet et al., 2016). Deze pilot selecteert 30+ bedrijven op basis van de omschrijving van het ministerie van SZW volgens de ruime definitie 'medewerker' in plaats van werknemer, dus inclusief gedetacheerden.

## 1.4 Aandachtspunten bij de pilot

### Onderscheid product en dienst

In haar brief maakt de staatssecretaris onderscheid tussen inkoop van producten en inkoop van diensten. Bij de onderverdeling zijn twee elementen opgenomen:

- › product of dienst; en
- › op de locatie van de inkopende onderneming of op locatie van de verkopende onderneming.

Het onderscheid dat de staatssecretaris hanteert is (Brief uitvoering Participatiewet, d.d. 2 december 2016, p. 12):

- › bij de inkoop van producten zijn mensen uit de doelgroep in dienst van een onderneming en dragen zij op de locatie van die onderneming bij aan de totstandkoming van

---

<sup>5</sup> Onder de PSO doelgroep vallen personen die bij instroom deel uit maken van een van de volgende groepen: SW-geïndiceerd; Participatiewet/WWB//IOAW/IOAZ zonder loonkostensubsidie; Participatiewet/WWB met loonkostensubsidie; WAO/WIA/WAZ; WAJONG; BBL/BOL niveau 1 of VSO/PRO in combinatie met werkervaringsplaats/stage; BBL/BOL niveau 2 in combinatie met werkervaringsplaats/stage; VSO of PRO zonder inschrijving in doelgroepenregister; VSO of PRO met inschrijving in doelgroepenregister; WW; Wiw-/ID-baan; Doelgroepstatus verloren in de afgelopen 2 jaar; Jonggehandicapten die met een voorziening WML kunnen verdienen; Overig ingeschreven in doelgroepregister.

<sup>6</sup> 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' (Artikel 2.82 Aanbestedingswet). Het betreft 30% van het eigen personeel, exclusief detacheringen (in dit rapport aangeduid als de 'enge definitie'). Ondernemingen, werkplaatsen of programma's die voldoen aan deze criteria noemen we 30%+ (Abw-)organisaties (hierna 30+-organisaties).

- een (deel van een) product dat door deze onderneming wordt verkocht aan een andere onderneming, de inkopende onderneming;
- › bij de inkoop van diensten zijn mensen uit de doelgroep in dienst van een onderneming en wordt de dienst (bij voorbeeld schoonmaak, groenonderhoud of catering) uitgevoerd door hen op de locatie van de inkopende onderneming.

In beide situaties is de vraag of en hoe de uren die gewerkt zijn door mensen uit de doelgroep kunnen meetellen bij de inkopende onderneming in plaats van bij de verkopende onderneming. De pilot richt zich op de mogelijke overdraagbaarheid in het geval van inkoop van producten, zoals boven omschreven, én geeft bij de betreffende pilotbedrijven ook inzicht in de aard en omvang van de overige activiteiten.

De afbakening van producten en het ‘vertalen’ van de inkoop van producten naar uren van mensen uit de doelgroep banenafpraak, is een belangrijk aandachtspunt in de pilot.

## 1.5 Leeswijzer

De opbouw van het rapport is als volgt. In hoofdstuk 2 beschrijven we de aanpak van de pilot. In hoofdstuk 3 gaan we in op de maatschappelijke context van de pilot. Hoofdstuk 4 beschrijft de verschillende methodieken voor de overdraagbaarheid van quotum bij inkoop van producten. Hoofdstuk 5 bouwt daarop voort en presenteert de uitkomsten van de doorrekeningen van de verschillende methodieken. Ook wordt in dit hoofdstuk aandacht besteed aan de kwalitatieve informatie die is opgehaald bij de bedrijven. In hoofdstuk 6 worden de uitvoeringstechnische bespiegelingen gepresenteerd. Hoofdstuk 7 geeft antwoord op de deelvragen van de pilot. Om dit hoofdstuk ook afzonderlijk leesbaar te houden zitten er in de tekst dubbelingen met hoofdstuk 6. Uiteindelijk volgt in hoofdstuk 8 de samenvatting van de voorgaande hoofdstukken en het antwoord op de hoofdvraag van de pilot.

De lezer die snel wil weten wat de uitkomsten van de pilot zijn, kunnen hoofdstuk 1 tot en met 6 overslaan en direct doorgaan naar hoofdstuk 7.



## 2 Aanpak van de pilot

In dit hoofdstuk staan de doelstellingen en uitgangspunten van de pilot beschreven (§ 2.1). Ook gaan we in op de onderzoeksvragen (§ 2.2) en de opzet en uitvoering van de pilot (§ 2.3).

### 2.1 Doelstelling en uitgangspunten van de pilot

Doelstelling van de pilot is om methodes van overdraagbaarheid van (uren ten behoeve van) het quotum<sup>7</sup> via inkoop van producten bij PSO 30+ bedrijven (hierna aangeduid als 30+ bedrijven) te ontwikkelen en te toetsen in de praktijk. De achterliggende gedachte is dat duurzame en kwalitatief goede werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt extra gestimuleerd wordt. Immers, bedrijven die zich niet in staat achten om zelf mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen, kunnen via bewuste inkoop van producten bij sociale ondernemingen toch bijdragen aan de werkgelegenheid van kwetsbare groepen. Omdat er een zeker surplus over te dragen moet zijn, is er in de pilot voor gekozen de inkoop te laten plaatsvinden bij PSO 30+ bedrijven omdat zij een substantieel hoger percentage medewerkers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt in dienst hebben.

Aangezien de quotumverplichting (nog) niet is geactiveerd, is in de pilot sprake van een simulatie of haalbaarheidsonderzoek. Daadwerkelijke effecten zijn nog niet vast te stellen, echter in de pilot gaan we na welke effecten de stakeholders verwachten op de arbeidsdeelname van de doelgroep.

### 2.2 Onderzoeksvragen

De doelstelling van de pilot is om methodes van overdraagbaarheid van het quotum via 30+ bedrijven te ontwikkelen en te toetsen in de praktijk. Hiervoor hanteren wij de volgende hoofdvraag in de onderzoek:

*Hoe kan de inkoop van producten bij 30+ bedrijven meetellen bij het realiseren van het Quotumpercentage voor de inkopende organisatie en op welke wijze kan dit in de praktijk worden toegepast?*

De hoofdvraag hebben we uitgesplitst in een aantal subvragen. De initiële subvragen zoals beschreven in het plan van aanpak zijn op basis van de eerste bijeenkomst van de klankbordgroep aangevuld (zie vragen met \* in de blauwe tekst).

1. Welke organisaties komen in aanmerking voor quotumoverdracht?<sup>8</sup>
  - › Wat voor garanties krijgt de inkoper dat er ook daadwerkelijk quotumoverdracht mogelijk is?\*

---

<sup>7</sup> Omwille van de leesbaarheid spreken we veelal over overdraagbaarheid van het quotum in plaats van over overdraagbaarheid van uren ten behoeve van het quotum.

<sup>8</sup> In de pilot zal hierbij ook aandacht worden geschonken aan de vraag hoeveel bedrijven in aanmerking zouden kunnen komen om hun quotum te mogen overdragen. Als dit aantal bedrijven beperkt is, pleit dit voor een oplossing/applicatie naast en aansluitend op de primaire systemen in plaats van (ingewikkelde) aanpassingen te willen doen in de primaire systemen van UWV of Belastingdienst.

- › Wat zijn de consequenties als het verkopende bedrijf niet aan zijn verplichtingen voldoet?\*
  - › Moet de inkopende organisatie ook PSO gecertificeerd zijn?\*
2. Welke organisatorische, kwantitatieve en kwalitatieve eisen<sup>9</sup> worden gesteld aan (PSO 30+) bedrijven die quotum mogen overdragen?
    - › Is het haalbaar de grens te leggen onder 30% kwetsbare medewerkers aan het werk?\* (Surplus van uren van werknemers die voldoen aan de criteria van de banenafspraken kan in theorie groter zijn bij 10+ bedrijven dan bij 30+ bedrijven.)
  3. Hoe kan helder onderscheid worden gemaakt tussen inkoop van producten en inkoop van diensten, zoals in paragraaf 1.4 gedefinieerd?
  4. Welke methoden zijn er binnen de PSO-methodiek om quotum over te dragen, aansluitend bij de methodiek in uren voor het bepalen van het realiseren van de banenafspraken en het berekenen van het quotumpercentage?
    - › Vooralsnog wordt aan een methodiek gedacht die aansluit bij de methodiek om de zogeheten indirecte sociale bijdrage te bepalen zoals die momenteel ontwikkeld wordt voor implementatie in de PSO-versie 1.5<sup>10</sup>. Er is ruimte binnen de pilot om andere alternatieve methoden van overdraagbaarheid van het quotum te ontwikkelen.
  5. Welke mogelijkheden zijn er om deze overdracht technisch aan te sluiten bij de systemen van de overheid?<sup>11</sup> En wat zijn in de praktijk mogelijke knelpunten bij de aansluiting op de UWV-systemen en de bijbehorende toetsing op het quotumpercentage door UWV?
    - a. Doorleen is niet mogelijk in de Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB) die de overdracht van uren van medewerkers uit de doelgroep regelt die gedetacheerd zijn en de methodiek die UWV ontwikkelt. Indien deze beperking ook geldt voor de uren van gedetacheerde medewerkers uit de doelgroep bij de 30+-bedrijven: Wat betekent het niet kunnen doorlenen voor de over te dragen uren in het kader van de quotumverplichting?\*
    - b. Hoe kunnen uren omgerekend worden naar personen die hebben meegewerkt aan de totstandkoming van het product?\*

Aanvullend op deze vragen zullen wij, aansluitend bij de kanttekeningen die leden van de klankbordgroep plaatsen bij de inkoop van diensten (zie hoofdstuk 3), aandacht schenken aan de volgende twee subvragen:

6. Wat is het (verwachte) effect van de overdracht van het quotum bij producten op de werkgelegenheid van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en op welke wijze treedt dat effect op?
7. Welke kanttekeningen, bedenkingen en/of aanbevelingen hebben de bedrijven, leden van de klankbordgroep en de te consulteren externe juristen bij de beproefde systematiek(en)?

<sup>9</sup> Bijvoorbeeld eisen aan de samenstelling van het personeelsbestand, goed werkgeverschap, duurzaamheid van dienstverbanden en integratie op de werkvloer van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt maar ook eisen aan de administratie die ten grondslag ligt aan de bepaling van de mate van quotumoverdracht.

<sup>10</sup> Binnen PSO wordt onderscheid gemaakt tussen een directe sociale bijdrage (realisatie door eigen medewerkers) en een indirecte sociale bijdrage (realisatie door inkoop in de keten). In PSO versie 1.5 is de berekeningsmethode voor de indirecte sociale bijdrage aangepast. Omzet van de verkopende onderneming geldt daarbij als basis voor een forfaitaire rekenmethode. Deze methodiek komt in grote lijnen overeen met de eerste gedachten van deze pilot.

<sup>11</sup> Bijvoorbeeld door het creëren van aparte sectorcodes voor PSO 30+ bedrijven.

## 2.3 Opzet van de pilot

Om inzicht te krijgen in hoe de overdracht van het quotum door middel van inkoop van producten in de praktijk vormgegeven kan worden, hebben we zowel 30+ bedrijven als inkopende bedrijven bij de pilot betrokken. Daarnaast is er een juridisch expert geconsulteerd en is er een klankbordgroep ingesteld. In paragraaf 2.3.1 tot en met 2.3.3. lichten we de verschillende stappen nader toe.

### 2.3.1 Selectie van PSO 30+ bedrijven en inkopende bedrijven

Het doel van de pilot was om zes 30+ bedrijven en zes inkopende organisaties te selecteren. De 30+ bedrijven zijn in overleg met het ministerie van SZW en PSO Nederland, zo veel mogelijk aansluitend op de pilot 'Ontwikkeling PSO 30Plus' die vorig jaar is uitgevoerd<sup>12</sup>, benaderd voor deelname aan deze pilot. Bij deze selectie is rekening gehouden met spreiding naar regio, grootte van de bedrijven en verschillende activiteiten. Via de 30+ organisaties zijn inkopende organisaties benaderd voor deelname aan de pilot.

Er is naar gestreefd de deelnemende 30+ bedrijven volledig te laten voldoen aan de omschrijving van product zoals gehanteerd door de staatssecretaris (zie § 1.4). De mogelijkheden daartoe waren echter beperkt. Deels omdat zoveel mogelijk bedrijven geselecteerd zijn die hebben deelgenomen aan de eerdere pilot 'Ontwikkeling PSO 30plus'. Dit beperkte het aantal bedrijven, en daarmee ook het aantal bedrijven dat volledig aansluit bij de definitie van 'product' zoals door de staatssecretaris gehanteerd. Ook in het bredere (PSO-)netwerk was het aantal bedrijven dat voldeed aan de eisen van een 30+ certificering én de gestelde definitie van product gering. Uiteindelijk geldt voor de zes 30+ bedrijven dat slechts drie bedrijven producten maken conform de omschrijving in de brief van de staatssecretaris (Emma Holding BV, De Verbinding BV en Brainport Assembly BV). De andere drie (De Groenmakers BV, Balanz Facilitair BV en MSG Post en Koeriers BV) hebben werkzaamheden die voor een deel voldoen aan de omschrijving van diensten zoals aangegeven door de staatssecretaris of werkzaamheden die vallen in het grijze gebied tussen product en dienst en derhalve niet gedefinieerd zijn door de staatssecretaris. Gezien de korte doorlooptijd van de pilot is er in overleg met de opdrachtgever voor gekozen deze toch ten uitvoer te brengen met de huidige selectie van bedrijven.

Voor het definiëren van 30+ organisaties zijn twee mogelijkheden. Er is de 'enge definitie', zoals gebruikt in de Aanbestedingswet (Artikel 2.82). Hierin tellen alleen de juridische werknemers mee. Voor deze pilot zijn 30+ bedrijven geselecteerd op basis van de 'ruime definitie' van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Deze definitie spreekt van 'medewerkers' in plaats van werknemers (dus inclusief gedetacheerden).

De zes 30+ organisaties die aan de pilot hebben deelgenomen zijn:

1. Emma Holding BV;

---

<sup>12</sup> In de pilot 'Ontwikkeling PSO 30Plus' die in juli en augustus 2016 is uitgevoerd, 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 PSO-gecertificeerde organisaties die trede 3 van de PSO hebben gerealiseerd en aanvullende informatie verstrekten op basis waarvan beoordeeld is of zij werken met minstens 30% personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Eén van de conclusies van de pilot was dat de reguliere PSO-systematiek een goed startpunt is voor het identificeren van 30plus-organisaties. Ook bleek het praktisch uitvoerbaar: de meeste pilotorganisaties waren in staat om in een korte doorlooptijd (twee weken) de benodigde gegevens te verzamelen. Zie voor de volledige rapportage: Hazelzet, A., Knuijsting, M., & Besseling, J. (2016). *Pilot Ontwikkeling PSO 30plus*. Leiden: TNO. R11212.

2. De Verbinding BV;
3. De Groenmakers BV;
4. Balanz Facilitair BV;
5. Brainport Assembly BV;
6. MSG Post en Koeriers BV.

In paragraaf 5.1 is een korte beschrijving van deze bedrijven te vinden.

De inkopende ondernemingen zijn geselecteerd binnen het netwerk van de 30+ organisaties. Het streven bij aanvang van de pilot was om zes inkopende organisaties te betrekken. Het is echter binnen het tijdsbestek van de pilot niet gelukt om zes organisaties te werven. Drukke bij de inkopende ondernemingen, in combinatie met het feit dat er nog onzekerheid is over het al dan niet invoeren van de quotumverplichting, zorgde er voor dat het onderwerp van de pilot niet hoog op de prioriteitenlijst staat bij de inkopende ondernemingen die we op het oog hadden voor deelname aan de pilot. Na veel inspanningen is het uiteindelijk gelukt om bij vier inkopende ondernemingen de benodigde informatie te verzamelen. In overleg met de opdrachtgever is besloten om in het kader van de pilot genoeg te nemen met deze vier inkopende organisaties, zodat er geen vertraging opgelopen werd.

De vier inkopende organisaties die bij de pilot zijn betrokken zijn:

- › Schippers Kozijnen Holding BV;
- › Van Wijnen Groningen BV;
- › Medlon BV;
- › VDL Lasindustrie BV.

In paragraaf 5.2 is een korte beschrijving van deze bedrijven te vinden.

### 2.3.2 *Dataverzameling bij de deelnemende bedrijven*

Met de 30+ bedrijven zijn semigestructureerd interviews gehouden. In de interviews is aandacht besteed aan de wenselijkheid en praktische invulling van de overdraagbaarheid en of, en zo ja hoe, overdraagbaarheid leidt tot meer ketensamenwerking en tot meer duurzame én inclusieve werkgelegenheid voor de doelgroep. Om een gevarieerd beeld te krijgen van de impact op verschillende niveaus binnen een organisatie zijn er per bedrijf verschillende personen geïnterviewd. Hierbij is gestreefd naar gesprekken met directie, een HR-verantwoordelijke en een in- en/of verkoop verantwoordelijke. Als voorbereiding op de interviews ontvingen de bedrijven een notitie waarin de pilot werd toegelicht en de thema's werden opgesomd die tijdens het interview aan de orde zouden komen. De betreffende notitie is als bijlage opgenomen in (bijlage 4). Het interviewprotocol is opgenomen in bijlage 5. Van de interviews is een samenvattend gespreksverslag gemaakt dat ter goedkeuring is voorgelegd aan de gesprekspartners.

Vervolgens is aan de zes 30+ bedrijven cijfermatige informatie gevraagd om de verschillende scenario's door te kunnen rekenen. Daartoe hebben de bedrijven, veelal met ondersteuning van TNO, een Excel sheet ingevuld. Gevraagd is naar informatie over het jaar 2016. Sommige bedrijven hebben de gegevens over de bedrijfsomvang en over de doelgroep gebaseerd op informatie uit een recente PSO-audit of hun deelname aan de 'Pilot Ontwikkeling PSO 30plus'.<sup>13</sup> De Excel sheet met gevraagde informatie is opgenomen als bijlage (zie bijlage 6).

---

<sup>13</sup> Hazelzet, A., Knuijsting, M., & Besseling, J. (2016). *Pilot Ontwikkeling PSO 30plus*. Leiden: TNO. R11212.



Ook met de inkoopende partijen zijn semigestructureerde interviews gehouden. Hierbij is ten minste een vertegenwoordiger van de directie, een HR-verantwoordelijke of een inkoop verantwoordelijke gesproken. Het interviewprotocol is opgenomen in bijlage 7. De cijfermatige informatie die de inkoopende partijen hebben aangeleverd beperkt zich tot fte (totaal en doelgroep), omzet en inkoopcijfers bij de deelnemende 30+ organisatie.

### 2.3.3 *Juridische consultatie*

We hebben externe juristen geconsulteerd die kennis hebben van de PSO-systematiek en beschikken over een brede ervaring en expertise over afbakeningsvraagstukken zoals tussen 'diensten' en 'producten'. Bij aanvang van de pilot is de juristen gevraagd vanuit hun onafhankelijke, juridische expertise een visie te geven op onder andere rechtmatigheid en uitvoerbaarheid.

De klankbordgroep heeft een aantal aandachtspunten geformuleerd als basis voor het advies van de juristen. Daarnaast ontvingen de juristen het onderzoeksplan en een (toen nog concept) Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB), waarmee het overdragen van uren bij inleen van personen uit de doelgroep geregeld wordt. Ook ontvingen ze het (toen nog concept) verslag van een gesprek van de TNO-onderzoekers met UWV waarin een aantal aandachtspunten vanuit de uitvoeringspraktijk werden benoemd, namelijk:

- › definitie van product en noodzaak en/of wenselijkheid tot inperking van overdracht bij inkoop van product in plaats van generiek bij inkoop bij bedrijven waar een surplus werkt van de doelgroep voor de banenafpraak;
- › noodzaak en/of wenselijkheid van een urenrelatie van de inkoop met de doelgroepmedewerkers;
- › uren anoniem of verplicht op BSN-nummer doorgeven van verkoper naar inkoper;
- › is uren overdracht een recht of een gunst, c.q. zijn uren verhandelbaar los van geleverde omzet of producten?
- › (on)zekerheid waarmee de quotum overdracht is omgeven doordat UWV pas het jaar na inkoop de quotumrealisatie vaststelt en daarmee het aantal over te dragen uren bepaalt;
- › 30+ als certificeringseis: ruime definitie van 30+-criterium in de pilot (ten opzichte van de enge definitie in de Aanbestedingswet (Artikel 2.82) en wat is/dient de eis te zijn bij implementatie;
- › in de voorliggende AMvB is (alleen) geregeld dat uren (op BSN-nummer) kunnen overgaan van de uitlener (zoals SW-bedrijf en uitzendbedrijf) naar de inlener. Het wettelijk kader voor de overdracht van uren door de inkoop (van producten en/of diensten) ontbreekt nog volledig, al legt de voorliggende AMvB wel beperkingen op aan mogelijke invullingen.

Naar aanleiding van de bespreking van de eerste versie van het juridisch advies in de klankbordgroep is de juristen aanvullend gevraagd aandacht te schenken aan het thema 'nulquotum voor de overdragende partijen' (dat wil zeggen 30+ bedrijven mogen alle uren overdragen en hoeven zelf niet meer aan de 3% te voldoen) en aan een andere systematiek van urenoverdracht (scenario 2, zie voor uitleg hoofdstuk 4).

Onder andere naar aanleiding van de feedback uit de klankbordgroep heeft er verdere verdieping of verdere uitwerking van het advies plaatsgevonden. Tijdens een vervolgsprek van de TNO-onderzoekers met de juristen kwam aanvullend aan de orde: hoe om te gaan met buitenlandse werknemers, het risico dat de constructie gekozen wordt als verdienmodel in plaats van als sociaal ondernemer en wat er met de uren gebeurt als de uren toegezegd zijn, de omzet gerealiseerd is, maar het verkopende 30+ bedrijf failliet gaat, bijvoorbeeld in maart van het jaar  $t+1$ .

Het uiteindelijke advies is opgenomen als bijlage 3. Daar waar we in deze rapportage teksten letterlijk hebben overgenomen uit dit advies staat dit *cursief* aangegeven in de tekst. De inhoud van hun advies komt terug bij de bespreking van de uitvoeringsaspecten (hoofdstuk 6) en de beantwoording van de afzonderlijke onderzoeksvragen (hoofdstuk 7).

#### 2.3.4 Klankbordgroep

Voor de pilot is een klankbordgroep ingesteld waaraan sociale partners en andere stakeholders deelnamen (zie ook tabel 2.1). De leden van de klankbordgroep zijn vanuit hun expertise en belangen vertegenwoordigende positie enerzijds participant c.q. informant en zijn door de onderzoekers van TNO daarover bevroegd. Anderzijds begeleidden zij het onderzoek samen met vertegenwoordiging van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Tabel 2.1 Leden klankbordgroep

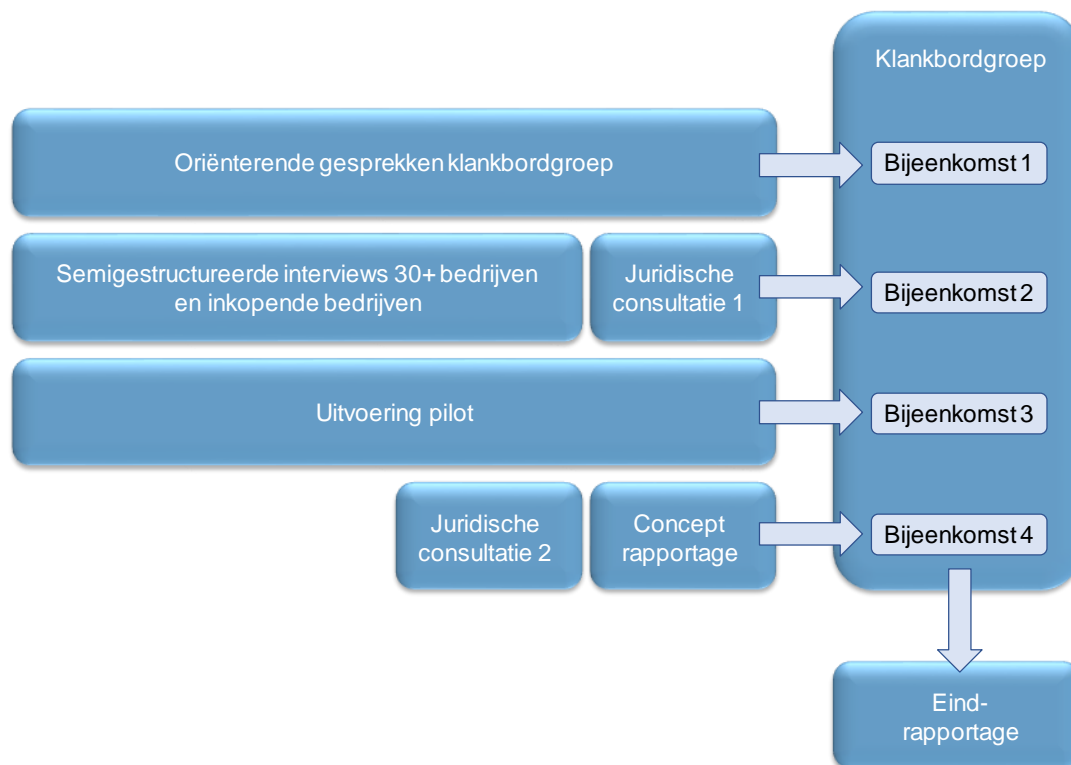
Organisatie	Vertegenwoordig
Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN)	Jan Mathies
Cedris	Joram de Does
Christelijk Nationaal Vakverbond in Nederland (CNV)	Carolien de Heer
Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)	Adri den Bakker, vervangen door Patricia van der Heijden
Gemeente Eindhoven	Natasja Swaving
Landelijke Cliëntenraad (LCR)	Else Roetering, Branko Hagen
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW)	Wiebe de Jong, Jos Oosterom
Uitvoeringsorgaan Werknemersverzekeringen (UWV)	Maartje Bijl, Eric Vinckhof
Vakbond van Nederlandse Ondernemingen (VNO)- Nederlands Christelijk Werkgeversverbond (NCW)/ Mid- den- en Kleinbedrijf Nederland (MKB NL)	Rob Slagmolen

Met vertegenwoordigers van verschillende stakeholders (i.c. de leden van de klankbordgroep) zijn voorafgaand aan de eerste klankbordgroep bijeenkomst oriënterende gesprekken gevoerd. In die gesprekken is de visie van de betreffende stakeholder op de overdraagbaarheid van het quotum bij inkoop, alsook randvoorwaarden, aandachtspunten en kanttekeningen ten aanzien van de uitvoering van de pilot besproken. TNO heeft van deze gesprekken een gespreksverslag gemaakt. Deze zijn ter accordering voorgelegd aan de gesprekspartners. Na het doorvoeren van gewenste wijzigingen is de definitieve versie vastgesteld. Hoofdstuk 3 presenteert de belangrijkste uitkomsten van deze oriënterende gesprekken. In bijlage 1 zijn de gespreksverslagen opgenomen.

Naast de oriënterende gesprekken zijn er vier klankbordgroepbijeenkomsten geweest. Tijdens die bijeenkomsten reflecteerden de leden op de tussentijdse resultaten. Ook zijn suggesties gedaan voor de nadere invulling van de pilot.

De pilot is gestart in de loop van februari 2017 en afgesloten met deze rapportage eind juni 2017.

In figuur 2.1 is een schematische weergave van de uitvoering van de pilot te vinden.



Figuur 2.1 Schematische weergave uitvoering pilot



## 3 Maatschappelijke context

### 3.1 Inleiding

Eén van de randvoorwaarden die staatssecretaris Klijnsma stelt aan de uitvoering van de pilot is dat deze tegemoet komt aan zowel de wensen van werknemers als werkgevers. De sociale partners brengen in de Werkkamer bij de discussie over de overdraagbaarheid van de inkoop van diensten (zie Brief uitvoering Participatiewet, d.d. 2 december 2016) aandachtspunten naar voren die mutatis mutandis ook van belang kunnen zijn voor de pilot 'Inkoop producten'.<sup>14</sup> Werknemersorganisaties maken zich namelijk zorgen over de mate waarin inkoop zal bijdragen aan een inclusieve arbeidsmarkt en/of aan meer én duurzame banen. Werkgevers maken zich zorgen over de mogelijk extra kosten en administratieve belasting die voortvloeien uit de noodzaak van certificering. Breed worden in de Werkkamer de zorgen gedeeld over de complexiteit van de voorliggende variant om de inkoop van diensten overdraagbaar te maken. Een werkbaar systeem is een noodzakelijke randvoorwaarde, temeer omdat het om massale processen gaat die bovendien kunnen uitmonden in een beschikking met rechtsgevolgen, namelijk een quotumheffing. De gesprekken in de Werkkamer hebben geleid tot een werkhypothese met drie randvoorwaarden. Deze werkhypothese is opgenomen in bijlage 8.

Voorafgaand aan de daadwerkelijke pilot bij de bedrijven zijn oriënterende interviews afgenomen met vertegenwoordigers van AWWN, VNO-NCW/MKB-NL, Cedris, Landelijke Cliënten Raad (LCR), FNV en CNV. Deze vertegenwoordigers zijn tevens lid van de klankbordgroep. Daarnaast hebben we een interview afgenomen met UWV, waarin is gevraagd naar aspecten van de uitvoerbaarheid. De gemeente Eindhoven (ook lid van de klankbordgroep) is geïnterviewd, omdat dit een koploper gemeente is als het gaat om het stimuleren van sociale ondernemingen. De interviews hebben aanvullende informatie opgeleverd voor de randvoorwaarden voor en aandachtspunten tijdens de uitvoering van de pilot.

De in de interviews opgehaalde informatie is tijdens de eerste bijeenkomst voorgelegd aan de klankbordgroep en bediscussieerd. In de paragrafen 3.2 tot en met 3.6 presenteren we de uitkomsten van de interviews en aanvullingen en reflecties die tijdens de eerste bijeenkomst van de klankbordgroep naar voren zijn gekomen. We hebben de informatie als volgt geordend: algemene houding ten opzichte van overdracht quotum bij inkoop producten, uitvoerbaarheid, eisen aan overdragende en aan inkopende organisaties. De thema's uitvoerbaarheid en bijdrage aan extra banen voor de doelgroep zijn door alle partijen naar voren gebracht.

De in paragraaf 3.2 tot en met 3.6 opgenomen informatie is geen uitputtende weergave van de mening van de leden van de klankbordgroep. De meest relevante punten zijn hierin samengevat.

### 3.2 Algemene houding stakeholders ten opzichte van overdracht van (uren ten behoeve van) de quotum verplichting

De houding van de verschillende stakeholders ten opzichte van het overdraagbaar maken van quotum verschilt.

---

<sup>14</sup> Zie bijlage 2 voor een samenvatting van de conclusies uit de rapportage van Berenschot in het kader van overdracht door inkoop van diensten.

VNO-NCW/MKB NL is niet gecharmeerd van de quotumverplichting die boven de markt hangt; gegeven dat feit is deze werkgeverskoepelvereniging van mening dat de overdraagbaarheid van het quotum wel een uitkomst kan zijn voor bedrijven die geen werk hebben voor kwetsbare groepen. De bedrijven kunnen op die manier dan toch bijdragen aan de werkgelegenheid van mensen uit kwetsbare groepen. De AWWN staat hier in principe positief tegenover en heeft de verwachting dat de overdracht van uren bij inkoop van producten bijdraagt aan de werkgelegenheid voor kwetsbare groepen.

De belangenorganisatie van SW-bedrijven Cedris staat er positief tegenover, en verwacht dat het overdraagbaar maken van het quotum leidt tot meer werkgelegenheid voor kwetsbare groepen en dat het een positieve prikkel kan zijn voor andere (inkopende) bedrijven om ook sociaal te ondernemen.

De vertegenwoordigers van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, de LCR, FNV en CNV zijn kritisch ten opzichte van overdracht.

De LCR wil vasthouden aan afspraken die zijn gemaakt met betrekking tot de banenafpraak. En is beducht voor regelingen die niet meer controleerbaar zijn.

De LCR en FNV zijn in principe tegen constructies als de overdraagbaarheid van het quotum: zij zien dit als (makkelijke) uitweg (afkoop) voor bedrijven die hun maatschappelijke verantwoordelijkheid niet nemen en houden vast aan het standpunt dat inkopende bedrijven ook zelf mensen uit kwetsbare groepen in dienst moeten nemen. Voor FNV is het ook van belang dat de uiteindelijke werkwijze getoetst wordt op onbedoelde perverse prikkels.

De CNV geeft - net zoals de FNV - de voorkeur aan plaatsing van de doelgroep bij reguliere werkgevers. De CNV en de LCR zijn beducht dat inkopende bedrijven geen moeite meer willen doen om zelf mensen uit kwetsbare groepen in dienst te nemen.

De gemeente Eindhoven is voorstander van de mogelijkheid van quotumoverdracht via de inkoop van producten en diensten. De overdracht van het quotum bij inkoop van producten kan in haar ogen de werkgelegenheid voor kwetsbare groepen (en daarmee ook voor de doelgroep uit de banenafpraak) bevorderen. De gemeente voorziet deze groei in werkgelegenheid onder andere doordat de overdracht van quotum bedrijven ertoe kan aanzetten werkzaamheden die nu uitbesteed worden naar lage lonen landen weer terug te halen naar Nederland. De gemeente Eindhoven plaatst wel een kanttekening bij het onderscheid dat wordt gemaakt tussen de inkoop van producten en diensten. Door in de definitie vast te houden aan de locatie eis ziet de gemeente het risico ontstaan dat de inkoop van diensten zich beperkt tot met name catering en schoonmaak. Door de eis los te laten verwacht de gemeente dat er nieuwe sociale ondernemingen kunnen ontstaan die in staat zijn om mensen met een arbeidsbeperking een passende werkplek met passende begeleiding te geven.

UWV spreekt zich niet uit in termen van voor of tegen de overdraagbaarheid van het quotum bij inkoop van producten. Voor UWV is het belangrijkste dat de systematiek zo wordt ingeregeld dat het een juridisch wettelijke basis kent op grond waarvan rechtmatige beschikkingen kunnen worden afgegeven. De uitvoerbaarheid is dus voor UWV hét belangrijkste issue.

### 3.3 Uitvoerbaarheid overdracht quotum bij inkoop producten

Alle partijen vinden de uitvoerbaarheid een belangrijk thema om in de pilot te betrekken. De geïnterviewden brengen op dit punt verschillende aandachtspunten naar voren. Dit is geen uitputtende weergave van de uitvoeringsaspecten die naar voren zijn gebracht. We geven de belangrijkste standpunten van de stakeholders weer.

### 3.3.1 *Eenvoudig en simpel*

De leden van de klankbord groep hebben (onafhankelijk van elkaar) allen aangegeven dat de uiteindelijke methodiek, in ieder geval voor de ondernemers, eenvoudig uitvoerbaar dient te zijn. Het optuigen van een stroperig en ingewikkeld proces voor een mogelijk relatief kleine bijdrage aan de doelstellingen van de banenafspraken vindt geen van de partijen wenselijk.

VNO-NCW/MKB NL vindt het dan ook belangrijk dat de administratieve belasting van de uiteindelijke werkwijze getoetst wordt in deze pilot. Ook voor AWWN is dit een punt van aandacht. Om calculatiegedrag van inkopende organisaties tegen te gaan hecht AWWN er belang aan dat de overdracht van het quotum op een eenvoudige wijze kan plaatsvinden. Want als dit tijdrovende (en dus dure) procedures met zich mee brengt, vreest AWWN dat ondernemers dan maar voor een boete kiezen. Dan schiet de overdraagbaarheid van quotum via inkoop van producten zijn doel voorbij. Cedris draagt aan dat er meer eenduidigheid dient te komen in de definitie van de 'doelgroep': ondernemers moeten helder voor ogen hebben waar ze aan toe zijn. Dit zal ook de uiteindelijke uitvoering ten goede komen.

CNV vindt het van belang dat op basis van de pilot duidelijk wordt of het aantal banen dat er op deze wijze voor de doelgroep gecreëerd wordt in verhouding staat met de inspanningen die de uitvoering van de uiteindelijke maatregelen met zich meebrengt.

Voor UWV is het van groot belang dat de uiteindelijke werkwijze van quotumoverdracht door middel van producten aansluit bij de interface die momenteel ontwikkeld wordt voor het toerekenen van uren van de doelgroep bij detachings- en inleenconstructies (bijvoorbeeld bij bedrijven waarbij SW-geïndiceerden gedetacheerd zijn). Deze is gebaseerd op overdracht van uren van individuele werknemers gekoppeld aan het BSN-nummer. Op het moment dat er een volledig andere werkwijze uit deze pilot komt, plaatst dat UWV voor een grote 'uitdaging' met betrekking tot de uitvoerbaarheid van de daadwerkelijke implementatie.

### 3.3.2 *Garantie surplus quotum*

Een belangrijk punt van aandacht dat door verschillende stakeholders naar voren is gebracht, is hoe inkopende organisaties de garantie krijgen dat de overdragende partij ook daadwerkelijk een surplus aan quotum heeft. De inkopende partij moet er van op aan kunnen dat er daadwerkelijk sprake is van een overdraagbaar quotum. Een vraag die wordt opgeworpen is wat een inkopende organisatie kan doen als bij de definitieve berekening van het gerealiseerde quotum door het UWV de overdragende organisatie niet aan de beloofde overdracht blijkt te kunnen voldoen.

UWV voorziet praktische haken en ogen in het koppelen van een surplus van het quotum aan PSO 30+. Omdat de definitie van de doelgroep binnen PSO breder is dan die in de banenafspraken, moet het binnen de PSO-systematiek mogelijk worden de doelgroep banenafspraken er uit te filteren, zodat gecheckt kan worden dat dat surplus in quotum er daadwerkelijk is. Een aandachtspunt is in hoeverre registratie van de doelgroep van de banenafspraken binnen PSO overeenkomt met de registratie in het doelgroepregister.

### 3.3.3 *Koppeling totstandkoming product en bijdrage van de doelgroep*

Een ander belangrijk aandachtspunt is hoe de verkopende partij hard kan maken dat één of meerdere personen uit de doelgroep ook werkelijk hebben bijgedragen aan de fabricage van het product dat wordt ingekocht. FNV en LCR vinden een directe koppeling van beide van belang. De doelgroep dient dus direct aan het product bijgedragen te hebben, anders zou overdracht van het quotum niet mogen plaatsvinden.

AWVN en VNO-NCW/MKB NL vinden dat de inspanning van de doelgroep terug te rekenen moet zijn naar uren. Cedris is van mening dat deze zorg ondervangen kan worden door een scan te maken van het gehele bedrijf, op basis waarvan forfaitaire overdracht plaatsvindt. Dit maakt volgens Cedris de uitvoering ook eenvoudiger. Ook deze methode levert echter nog een paar belangrijke uitvoeringsvragen op: wordt overhead bijvoorbeeld meegerekend in de quotumoverdracht? En wat gebeurt er met producten die door een sociale ondernemer en een reguliere ondernemer samen gemaakt worden?

#### 3.3.4 Privacy

Zowel VNO-NCW/MKB NL als UWV vragen zich af hoe de overdracht van het quotum bij inkoop van diensten, en de informatie die daarover moet worden aangedragen bij UWV, zich verhoudt tot de privacy wetgeving. Ook de gemeente Eindhoven onderschrijft het belang van dit punt. In de huidige methodiek die UWV ontwikkelt om de uren van de ingeleende medewerkers die tot de doelgroep van de banenafpraak horen toe te kunnen rekenen naar het inlenende bedrijf, wordt er gebruik gemaakt van een directe koppeling van uren aan het BSN-nummer van de medewerkers uit de doelgroep. Daarbij gaan zowel de uren als de bijbehorende quotumverplichting op BSN-nummer over naar de inlener.

Voor quotumoverdracht door middel van inkoop producten geldt wel een andere dynamiek. Daarbij gaan vooralsnog alleen uren over, en niet de quotumverplichting, maar als de urenoverdracht op BSN-nummer dient te geschieden, worden problemen met betrekking tot de privacy wetgeving voorzien.

### 3.4 Bijdrage aan extra werkgelegenheid voor de doelgroep

Een aandachtspunt dat alle leden van de klankbordgroep benoemen, is dat de overdraagbaarheid van het quotum bij inkoop van producten uiteindelijk moet bijdragen aan extra banen voor de doelgroep. VNO-NCW/ MKB NL en AWVN vrezen, dat door alleen PSO 30+ bedrijven in de pilot te betrekken het bereik van het aantal bedrijven waar kan worden ingekocht te beperkt blijft. Beide organisaties twijfelen derhalve aan de uiteindelijke bijdrage van de quotumoverdracht bij inkoop producten aan de werkgelegenheid voor de doelgroep als aan deze beperking wordt vastgehouden.

Voor CNV is het van belang dat de banen die gecreëerd worden, ook daadwerkelijk inclusief zijn. CNV houdt vast aan het basisprincipe dat medewerkers uit de doelgroep zoveel mogelijk binnen reguliere ondernemingen aan het werk zijn. Het is voor CNV nog niet helder of en hoe de quotumoverdracht door inkoop van producten daar aan bijdraagt en of die verwachte (geringe) impact wel in verhouding staat met de systematiek (methodiek<sup>15</sup>) die moet worden opgetuigd om de quotumoverdracht mogelijk te maken. LCR betwijfelt of overdracht leidt tot meer werkgelegenheid, omdat bedrijven dan niet meer zelf mensen uit de doelgroep aannemen. LCR is bezorgd dat de loopbaanmogelijkheden van mensen beperkt worden, omdat de verkopende bedrijven in hun ogen vaker eenzijdig werk bieden en intern weinig doorstrommogelijkheden bieden.

De gemeente Eindhoven verwacht dat de quotumoverdracht bij inkoop van producten leidt tot een groei van 30+ bedrijven en dus tot meer werkgelegenheid voor kwetsbare groepen. Ook kan de werkgelegenheid worden aangejaagd, doordat bedrijven geprikkeld worden een 30+ bedrijf te worden. Daarnaast verwacht de gemeente Eindhoven dat het er mogelijk toe

---

<sup>15</sup> Systematiek en methodiek worden in dit rapport door elkaar gebruikt.



leidt dat werkzaamheden die nu nog door werknemers in lage lonenlanden worden verricht, weer teruggehaald worden naar Nederland. Ook Cedris verwacht dat het stimuleren van quotumoverdracht bij 30+ bedrijven leidt tot een groei van de werkgelegenheid voor de doelgroep Banenafpraak. Dit onder andere omdat Cedris verwacht dat door de mogelijkheid van quotumoverdracht bedrijven vaker over reshoring (het terughalen naar Nederland) van activiteiten zullen nadenken.

### 3.5 Eisen aan overdragende organisaties

De geïnterviewde partijen zitten niet op één lijn als het gaat om de eisen die gesteld moeten worden aan overdragende organisaties.

Het ministerie van SZW heeft TNO gevraagd de mogelijkheden van de overdracht van het quotum door middel van de inkoop van producten specifiek bij PSO 30+ organisaties te onderzoeken (conform de motie van de Tweede Kamer). Niet alle stakeholders zijn het er echter over eens dat de afbakening bij PSO 30+ organisatie de juiste is. AWWN en VNO-NCW/MKB NL vinden de eis van 30% of meer medewerkers uit de doelgroep te hoog. AWWN zou dan ook graag in de pilot opgenomen zien wat de mogelijkheden zijn om de eis van PSO 30+ te verlagen. AWWN vindt het belangrijk dat er in de pilot sprake is van een realistische afspiegeling van bedrijven, de selectie van PSO 30+ voor de pilot gaat voorbij aan dat verlangen. Bovendien ziet VNO-NCW/MKB NL weinig draagvlak bij ondernemers voor certificeringen zoals de PSO. Ook brengt het voorbehouden aan het overdragen van het quotum aan PSO 30+ bedrijven een ordening aan in de markt die VNO-NCW/MKB NL liever niet ziet. Cedris ziet bij haar leden wel zeker draagvlak voor certificeringen door middel van PSO.

Voor FNV en LCR is het van belang dat de ondernemer die het quotum overdraagt aantoonbaar sociaal ondernemer is, bijvoorbeeld door een keurmerk of het onderschrijven van een code omtrent sociaal ondernemerschap. Voor LCR is het van belang dat daarin ook het perspectief van de werknemer wordt meegewogen en dat de overdraagbaarheid van het quotum niet leidt tot de ontwikkeling van de SW-bedrijven die we uit het verleden kennen, waarin weinig aandacht was voor de ontwikkeling van werknemers.

In de methodiek die UWV momenteel ontwikkelt voor de toerekening van het quotum is het een uitgangspunt dat overdracht gebeurt door gecertificeerde organisaties. Ook in deze pilot is een vorm van certificering daarom gewenst door UWV. De uitvoeringsorganisatie is namelijk afhankelijk van de juistheid van de informatie die het aangeleverd krijgt. Goede handhaving op dit proces van certificering is voor hen dan ook wenselijk. Overdragende organisaties moeten voldoen aan kwalitatieve eisen ten aanzien van het omgaan met de doelgroep.

### 3.6 Eisen aan inkopende organisaties

Zowel LCR als CNV stellen er belang in dat de inkopende organisaties kunnen aantonen dat ze zelf niet aan de banenafpraak kunnen voldoen en dat ze er alles aan hebben gedaan om kwetsbare groepen in dienst te nemen. CNV denkt in dit verband zelfs aan een soort certificering. Partijen willen voorkomen dat inkopende bedrijven achterover gaan leunen en geen moeite meer doen voor het creëren van banen voor de doelgroep.

De gemeente Eindhoven is er een voorstander van om ook eisen te stellen aan 'fatsoenlijk' werkgeverschap van inkopende partijen. Dit kan bijvoorbeeld invulling krijgen via de kwalitatieve eisen die gesteld worden binnen PSO.



## 4 Methodieken voor overdraagbaarheid

Om tot de uiteindelijke scenario's te komen die in de pilot zijn doorberekend is een aantal mogelijkheden overwogen. Deze mogelijkheden worden in paragraaf 4.1 toegelicht. In paragraaf 4.2 worden de uiteindelijke scenario's zoals doorgerekend in de pilot besproken. In paragraaf 4.3 wordt de berekening van de quotumrealisatie zoals gehanteerd binnen de pilot toegelicht.

### 4.1 Totstandkoming scenario's

Tijdens de tweede klankbordgroep bijeenkomst op 2 mei 2017 is uitgebreid stilgestaan bij de verschillende methodieken voor de overdraagbaarheid van het quotum bij inkoop van producten. TNO heeft de leden van de klankbordgroep een aantal scenario's voorgelegd. Dit resulteerde in de keuze voor twee scenario's met bijbehorende variant A en B (en daarbovenop de mogelijkheid dat het overdragende bedrijf een zogeheten 'nulquotum' krijgt). Deze twee scenario's zijn in paragraaf 4.2 beschreven. Om tot deze scenario's te komen is een aantal keuzes gemaakt. Deze worden hieronder beknopt weergegeven en toegelicht.

#### 4.1.1 Overdracht in relatieve of absolute zin

In het juridisch advies wordt onderscheid gemaakt tussen overdracht in relatieve zin (waarbij de quotumoverdracht in quotumpercentage plaatsvindt) en overdracht in absolute zin (waarbij de quotumoverdracht plaatsvindt in uren of, zoals de juristen dit noemen, 'quotumrealisatiepunten'<sup>16</sup>). De juristen vinden dat de overdracht plaats dient te vinden in absolute zin. Dit vanuit de volgende redentatie: *"Zou gewerkt worden met relatieve quotumrealisatiepunten, dan kan een relatief kleine onderneming met in absolute zin slechts een beperkt aantal arbeidsbeperkten, na overdracht van de quotumrealisatiepunten bewerkstelligen dat een groot concern, met een in absolute zin groot gebrek aan arbeidsbeperkten, alsnog over voldoende quotumrealisatiepunten beschikt. Daarmee zou het systeem ondergraven worden"*<sup>17</sup>. (quote uit juridisch advies, bijlage 3).

De klankbordgroep heeft deze redentatie onderschreven. Bovendien sluit overdracht in absolute aantallen aan bij de systematiek die UWV ontwikkelt.

#### 4.1.2 Forfaitaire overdracht versus directe koppeling aan activiteiten doelgroep medewerkers

Zoals aangegeven bij de onderzoeksvragen (§ 2.2) is er bij aanvang van de pilot uitgegaan van een methodiek die aansluit op de wijze waarop binnen PSO de indirecte sociale bijdrage bepaald wordt. Dit houdt in dat er is uitgegaan van een forfaitaire overdracht.

Het is echter een wens van met name de werknemersorganisaties in de klankbordgroep om een directe koppeling tussen de werkzaamheden van de doelgroep en het uiteindelijke product te realiseren. Daarom is er bekeken of deze koppeling gemaakt kan worden in een alternatieve methode voor overdraagbaarheid. Naar aanleiding van de eerste gesprekken met de deelnemende bedrijven bleek een directe koppeling op het niveau van de individuele

<sup>16</sup> De juristen geven aan de term 'quotumrealisatiepunten' een zuiverder term te vinden dan 'overdraagbare uren'. Dit aangezien er feitelijk niet echt uren worden overgedragen en iets abstracts als tijd niet overdraagbaar is. Bovendien is het beoogde doel in hun ogen niet om tijd over te dragen, maar slechts eenheden ("punten"), die corresponderen met de door de arbeidsbeperkten gewerkte uren.

<sup>17</sup> *Om te voorkomen dat de getallen te groot worden, zou er wel voor gekozen kunnen worden om een quotumrealisatiepunt gelijk te stellen aan één fte arbeidsbeperkte in één kalenderjaar gewerkte uren.*

medewerker voor de meeste bedrijven echter niet haalbaar. Zij gaven aan dat individuele werknemers en hun gewerkte uren niet direct en eenduidig te koppelen zijn aan gerealiseerde productie, zonder dat dit tot grote extra administratieve inspanningen leidt. Een complicerende factor daarbij is dat het uiteindelijke quotumpercentage berekend wordt op verloonde uren en niet op gewerkte uren.

Omdat de toepasbaarheid in de praktijk van een directe koppeling tussen individuele werknemer en product bij de pilotbedrijven niet levensvatbaar bleek, is er voor gekozen deze alternatieve methode niet verder uit te werken. In de uitgewerkte scenario's binnen de pilot is dus uitgegaan van een forfaitaire koppeling.

#### 4.1.3 *Koppeling aan product, aan omzet of vrije verhandelbaarheid*

Om een forfaitaire overdracht in de praktijk mogelijk te maken dient te worden vastgesteld waar deze forfaitaire overdracht aan gekoppeld wordt. Hiervoor zijn drie alternatieven besproken. Dit zijn:

1. koppeling aan product  
Hierbij wordt het totaal aantal surplus-uren uitgerekend dat doelgroepmedewerkers aan een bepaald product hebben besteed. Indien een inkoper dit product afneemt, krijgt deze daarbij dus per product een X-aantal uren van de doelgroep overgedragen;
2. koppeling aan omzet  
Hierbij wordt het totaal aantal surplus-uren dat de doelgroep binnen een overdragende onderneming heeft gewerkt, gekoppeld aan de totale omzet van die onderneming. Het aantal uren van de doelgroep dat een inkopende onderneming overgedragen krijgt, hangt daarmee af van het bedrag waarvoor deze onderneming inkoopt bij het overdragende bedrijf;
3. vrije verhandelbaarheid  
Hierbij mag de overdragende onderneming het surplus aantal uren van de doelgroep verdelen over andere (al dan niet bij hem inkopende) ondernemers.

Naar aanleiding van de gesprekken met de deelnemende 30+ bedrijven bleek dat voor een grote meerderheid een directe koppeling aan product (optie 1 van bovenstaande opsomming) niet te realiseren is. Er kwam in deze gesprekken een aantal praktische uitvoeringsvragen naar boven zoals: hoe worden de uren van doelgroepmedewerkers die niet direct aan een productielijn werken, maar een staffunctie hebben doorberekend? En hoe wordt omgegaan met producten die binnen twee (of meer) ondernemingen vervaardigd worden? In de praktijk bleek dus een koppeling aan product niet realiseerbaar voor de meeste deelnemende 30+ bedrijven. Om toch te kijken wat voor effect dit zou hebben, is dit voor het enige pilotbedrijf waar dit wel mogelijk was aangegeven bij de cijfermatige bevindingen in paragraaf 5.4 tot en met 5.8.

Hoewel bij een koppeling van overdracht aan omzet (optie 2 van bovenstaande opsomming) de directe relatie tussen de werkzaamheden van de doelgroep en het uiteindelijke product verwatert, gaven de bedrijven in de gesprekken aan hier wel de voorkeur voor te hebben. Dit omdat het de administratieve lasten ten opzichte van een koppeling aan product beperkt en omdat het aansluit aan een eenheid (omzet) waarover de bedrijven al rapporteren. Aangezien een koppeling met product niet haalbaar leek, is ook in de klankbordgroep de voorkeur uitgesproken voor een koppeling aan omzet.

Dit scenario staat uitgewerkt als scenario 1 in paragraaf 4.2.

In de derde optie van bovenstaande opsomming, de optie van vrije verhandelbaarheid van de surplus-uren van de doelgroep, is een koppeling met omzet dan wel product losgelaten. Dit is een vergaande optie, maar in potentie wel een met een (voor de ondernemer) eenvoudige

dige uitvoering. Hoewel er vanuit juridisch perspectief geen directe belemmering is gesignaleerd voor vrije verhandelbaarheid, onderkent het juridisch advies wel dat deze optie ver af staat van de doelstelling van de banenafpraak en de wens van de sociale partners. De klankbordgroep heeft zich ook uitgesproken tegen de mogelijkheid van volledig vrije overdracht. Dit vanuit de wens om te voorkomen dat er 'koehandel' ontstaat met de surplus-uren van doelgroep medewerkers. Ook speelt daarin mee dat het in de praktijk bij vrije verhandelbaarheid zeer lastig is om de uiteindelijke uitkomsten van de overdracht te controleren. Gezien bovenstaande argumentatie is besloten om geen scenario uit te werken met volledige vrije verhandelbaarheid.

De betrokken bedrijven geven echter aan enige regelruimte van de overdragende organisatie wel wenselijk te vinden. Dit om de overdragende onderneming de ruimte te geven om afspraken te maken met inkopende ondernemingen. Om binnen de huidige uitvoeringskaders gehoor te geven aan de speelruimte waar bedrijven om vragen, is er wel voor gekozen een scenario uit te werken, waarbij er geen directe koppeling met product dan wel omzet vereist is. Hier heeft de klankbordgroep mee ingestemd. Het aantal te verdelen uren is in dit geval een gegeven voor de overdragende ondernemer (gebaseerd op het totaal aantal verloonde uren van de doelgroep), maar de ondernemer beslist zelf hoe deze uren te verdelen over andere ondernemers. Dit scenario staat uitgewerkt als scenario 2 in paragraaf 4.2.

#### **4.1.4 Overdracht eenmalig of verder in de keten**

In de AMvB waarmee de overdracht van uren van uitleners naar inleners geregeld wordt, wordt die overdracht eenmalig mogelijk gemaakt. Verdere overdracht in de keten is op grond van de AMvB niet mogelijk. Tijdens de voorbereiding van de daadwerkelijke uitvoering van deze pilot bleek dat op grond van deze AMvB uren van gedetacheerden/ingeleenden mogelijk niet nogmaals overdraagbaar kunnen zijn naar de inkopende organisatie. Daarom is in de beide uitgewerkte scenario's een variant onderscheiden waarin de uren van alle doelgroepmedewerkers overdraagbaar zijn (variant A) en een variant waarin de uren van gedetacheerden/ingeleenden niet overdraagbaar zijn (variant B). In paragraaf 6.3.2 wordt verder ingegaan op dit uitvoeringsaspect.

Vanuit een aantal deelnemende 30+ bedrijven is de wens uitgesproken om de uren te laten landen bij de eindgebruiker van hun producten, en niet bij de eerst volgende schakel in de keten (bijvoorbeeld een tussenhandelaar). Met de beperking die volgt op de AMvB dat er slechts één overdracht mogelijk is, blijft het wel mogelijk om een 'schakel in de keten' over te slaan. Dit heeft geen gevolgen voor de doorrekeningen van de scenario's, maar wel voor de uiteindelijke uitvoering van een werkwijze en eventueel toezicht op uiteindelijke overdracht. Hier komen we in hoofdstuk zes en zeven, waarin we de uitvoeringsaspecten bespreken, op terug.

## **4.2 Uitgewerkte scenario's binnen de pilot**

De overwegingen zoals geschetst in paragraaf 4.1 hebben geleid tot het uitwerken van twee scenario's met daaronder verschillende varianten. Hieronder staan deze scenario's en de varianten toegelicht.

Tabel 4.1 Omschrijving van scenario's 1 en 2, varianten A en B en van 'nulquotum'

<b>Scenario 1</b>	<p>De over te dragen uren van de doelgroep van de banenafpraak worden (forfaitair) gekoppeld aan de omzet die is ingekocht bij het bedrijf. In het volgende voorbeeld rekenen we scenario 1 door voor bedrijf X dat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• in het peiljaar een omzet heeft van 1 miljoen euro;</li> <li>• een quotumrealisatie heeft van 53%;</li> <li>• 10 fte aan medewerkers/werkenden in dienst heeft, inclusief detacheringen.</li> </ul> <p>Stel dat het wettelijk quotumpercentage 3% is. Dan heeft bedrijf X 50% 'over', dat wil zeggen 5 fte van de doelgroep banenafpraak*.</p> <p>Als bedrijf Y in het peiljaar voor 100.000 euro inkoopt bij bedrijf X (één tiende van de totale omzet), mag bedrijf Y één tiende van het surplus van 5 fte (= 0,5 fte) van de doelgroep banenafpraak optellen bij het aantal doelgroepmedewerkers dat voor/bij hem werkt.</p>
<b>Scenario 2</b>	<p>In scenario 2 is sprake van een vrije verdeling van het surplus aantal verloonde uren doelgroep (mogelijk ook zonder verplichte koppeling aan omzet/product).</p> <p>In dit scenario ligt de regie over de verdeling van het surplus aan uren bij het 30+ bedrijf. Die bepaalt de verdeling van de uren en kan daarbij onderscheid maken naar de verschillende klanten en/of opdrachten. Tevens kan het bedrijf de uren die anders 'verloren' zouden gaan, omdat het gekoppeld is aan omzet, naar het buitenland of naar kleinere bedrijven wel verdelen. Dit scenario is gebaseerd op de gedachtegang van de verdeling van toeslagen bij de Belastingdienst.</p> <p>Het aantal te verdelen uren is een gegeven voor de ondernemer, maar deze beslist zelf hoe deze uren te verdelen over andere ondernemers.</p> <p>Door de koppeling aan omzet/product los te laten ontstaat mogelijk een eenvoudige, generiek toe te passen werkwijze. In de methodiek kan de urenoverdracht nog steeds maar één keer, maar kunnen de uren wel landen bij bedrijven die verder in de keten zitten en geen primaire afnemer zijn van het 30+ bedrijf.</p>
<b>Variant A</b>	<p>Totale doelgroep van de banenafpraak telt mee in het doorberekenen van de uren.</p>
<b>Variant B</b>	<p>Van de doelgroep telt inhuur (zoals gedetacheerden, payrollers en uitzendkrachten) niet mee voor de doorberekening van de uren. Variant B is onderscheiden vanwege de wijze waarop momenteel de mogelijke overdraagbaarheid van uren van uitleners naar inleners (bijvoorbeeld bij gedetacheerden met een SW-indicatie) wordt vormgegeven. In de AMvB die daartoe is opgesteld wordt geregeld dat uren van de doelgroep van de banenafpraak op BSN-nummer overgedragen kunnen worden van uitlener naar inlener. In de AMvB is een eenmalige overdracht geregeld. De mogelijkheid dat uren van de inlener weer doorgegeven kunnen worden naar een volgende inlener of inkopende organisatie is niet geregeld. Rekening houdend met de voorgenomen wijze van uitvoering door UWV wordt daarom in variant B uitgegaan van de beperking dat uren maar één maal overdraagbaar zijn. Uren van personen uit de doelgroep die gedetacheerd zijn bij de pilotbedrijven zijn in variant B niet overdraagbaar naar de inkopende bedrijven. We zijn er van uit gegaan dat deze uren wel gebruikt kunnen worden bij het vaststellen van de quotumrealisatie en daarmee het invullen van de eigen quotumverplichting.</p>
<b>Nulquotum</b>	<p>Binnen beide Varianten A en B wordt als gedachtenexperiment de mogelijkheid meegenomen om een nulquotum in te voeren voor de overdragende ondernemer. Dit betekent dat op het moment dat een, in het geval van deze pilot, 30+ onderneming quotum mag overdragen, deze zelf vrijgesteld wordt van de quotumverplichting. Dit om het risico voor de overdragende ondernemer weg te nemen dat deze zelf niet meer aan het quotum kan voldoen omdat er te veel is overgedragen.</p> <p>Bovendien verlicht het de administratieve last van het overdragende bedrijf.</p>

\* Voor de eenvoud laten we hier het verschil in de manier waarop het aantal fte van de bedrijfsomvang (= 31,1 uur per week) en fte doelgroep banenafpraak (= 25,5 uur per week) buiten beschouwing. In de berekeningen van de uiteindelijke pilot is dit, waar relevant, wel meegenomen.

Dit levert in totaal dus acht methodieken op die doorgerekend zijn, te weten:

1. Scenario 1 Variant A (exclusief nulquotum);
2. Scenario 1 Variant B (exclusief nulquotum);
3. Scenario 1 Variant A (inclusief nulquotum);
4. Scenario 1 Variant B (inclusief nulquotum);
5. Scenario 2 Variant A (exclusief nulquotum);
6. Scenario 2 Variant B (exclusief nulquotum);
7. Scenario 2 Variant A (inclusief nulquotum);
8. Scenario 2 Variant B (inclusief nulquotum).

Als de uren van de doelgroep gekoppeld worden aan omzet (scenario 1), zijn er twee situaties te onderkennen waar de overdracht voor de inkopende bedrijven niet relevant is in het kader van de quotumverplichting, namelijk<sup>18</sup>:

1. omzet bij de overdragende bedrijven, gegenereerd door verkoop aan in het buitenland gevestigde bedrijven. Voor deze in het buitenland gevestigde bedrijven telt de quotumverplichting niet, en heeft de overdracht van quotum ook geen meerwaarde. In het buitenland gevestigde bedrijven tellen ook niet mee in het kader van de monitoring van de banenafpraak;
2. omzet bij kleinere Nederlandse bedrijven die per jaar minder dan 40.575 verloonde uren via de loonaangifte te verantwoorden hebben. Bij een gemiddeld aantal uren van 1.623 per medewerker per jaar komt dit neer op minder dan 25 medewerkers. Zij tellen wel mee in het kader van de monitoring van de banenafpraak, maar zijn niet quotumplichtig.

Aan de zes 30+ bedrijven is daarom gevraagd hoeveel omzet in 2016 ze gerealiseerd hebben in het buitenland en hoeveel bij Nederlandse bedrijven met minder dan 25 fte. Het moge duidelijk zijn dat met name dit laatste getal een ruwe schatting is, aangezien bedrijfsomvang van de inkopende partij geen relevant gegeven is voor de administratie van een verkopend bedrijf.

De resultaten van de doorrekening van de acht varianten bij de zes 30+ bedrijven worden gepresenteerd in hoofdstuk 5.

### Geen herberekening op basis van wettelijk minimumloon

Er is ook gesproken over een alternatief scenario waarbij de factuur van de inkoop omgerekend wordt naar uren door middel van het wettelijk minimumloon (WML) inclusief werkgeverslasten. De doorberekening zou ook in deze methodiek forfaitair zijn.

Stel wederom als voorbeeld Bedrijf X met 10 fte, een totale omzet van 1 miljoen euro en een quotumrealisatie van 53%. We gaan wederom uit van een quotumpercentage van 3%. Dan heeft bedrijf X 50% 'over', dat wil zeggen 5 fte van de doelgroep banenafpraak. Als bedrijf Y in het peiljaar voor 100.000 euro inkoopt bij bedrijf X., mag bedrijf Y 50.000 euro (50% van de eindfactuur) aan banen van de doelgroep optellen bij zijn quotumrealisatie. Om dit toe te rekenen naar uren wordt het huidige WML plus werkgeverslasten gebruikt. Als dat gesteld wordt op 23.000,- euro betekent dat, dat bedrijf Y 2,2 fte banenafpraak mag optellen bij zijn eigen quotumrealisatie.

Deze methodiek zorgt echter voor dubbeltellingen. Stel dat 10 bedrijven (Y1 t/m Y10) allemaal voor 100.000,- euro inkopen en de uren overdragen willen hebben. Dan is er sprake

---

<sup>18</sup> Gebaseerd op Kennisdocument Wet banenafpraak en quotum Arbeidsbeprekten, versie februari 2017.

van een multiplier van ruim 4. Het bedrijf X zelf heeft 5 fte over en per saldo zouden de bedrijven Y1 t/m Y10 22 fte mogen optellen bij het vaststellen van hun quotum. Weliswaar is de groep sociale ondernemingen met een 30+ status op dit moment beperkt, en zouden de dubbelstellingen beperkt voorkomen. Een methodiek die mogelijk leidt tot dubbeling van de uren was voor de klankbordgroep echter geen aanvaardbare optie. Daarom is dit scenario niet verder uitgewerkt.

### 4.3 Berekening uren-surplus

Op landelijk niveau toetst UWV in de banenmonitor of alle werkgevers tezamen in de sector overheid en alle werkgevers tezamen in de sector markt de aantallen hebben gerealiseerd die voor hun sector gelden. Als de banenafpraak in één of beide sectoren niet is behaald, ontstaat de situatie dat UWV toetst of grote bedrijven in een sector waarin het quotum is ingesteld voldoet aan het sectorspecifieke quotumpercentage. In artikel 38g van de Wet financiering sociale voorzieningen (Wfsv) is bepaald dat het quotumtekort berekend wordt op basis van het vastgestelde quotumpercentage ten opzichte van alle verloonde uren. Het surplus is dus het aantal uren boven het vastgestelde quotumpercentage. Onderstaand kader geeft artikel 38g met de formule en de toelichting erop weer.

**Artikel 38g. Bepaling van het quotumtekort** 🖨️ ⓘ ☰

- 1 Ten behoeve van de vaststelling van de quotumheffing, bedoeld in [artikel 38h](#), wordt het quotumtekort per werkgever bepaald overeenkomstig de berekeningsformule, bedoeld in het derde lid.
- 2 Voor de toepassing van dit artikel wordt niet als werknemer en niet als arbeidsbeperkte beschouwd de persoon die arbeid verricht in een dienstbetrekking in de zin van [artikel 2 van de Wet sociale werkvoorziening](#), tenzij deze persoon op grond van het vierde lid is aangewezen en aan de werkgever ter beschikking is gesteld.
- 3 Het quotumtekort wordt berekend overeenkomstig de volgende formule:

$$\text{quotumtekort} = \frac{(A * B) - C}{D}$$

waarbij:

- A** = totaal verloonde uren van werknemers bij de werkgever in het kalenderjaar waarover het quotumtekort wordt vastgesteld
- B** = het quotumpercentage dat op grond van [artikel 38f, eerste lid](#), is vastgesteld voor het kalenderjaar in de sector overheid onderscheidenlijk de sector niet-overheid waartoe de werkgever behoort
- C** = aantal verloonde uren bij de werkgever van arbeidsbeperkten in het kalenderjaar waarover het quotumtekort wordt vastgesteld
- D** = het gemiddeld aantal verloonde uren van arbeidsbeperkten op jaarbasis in de sector overheid en de sector niet-overheid tezamen.

In het resultatenhoofdstuk is het surplus aan overdraagbare uren berekend ten opzichte van 3% van het totaal aantal verloonde uren conform artikel 38g. Deze 3% is in het rapport gebruikt als aanname voor het (nog vast te stellen) quotumpercentage.



## 5 Pilot bij PSO 30+ bedrijven en inkopende partijen

In dit hoofdstuk presenteren we de resultaten van de pilot waaraan zes 30+ bedrijven en vier inkopende bedrijven hebben deelgenomen. Eerder in het rapport is al beschreven op welke wijze we deelnemende bedrijven geselecteerd hebben (§ 2.3.1) en welke informatie we bij de bedrijven verzameld hebben (§ 2.3.2). In dit hoofdstuk presenteren we van alle deelnemende bedrijven een korte profielschets (§ 5.1 en 5.2). In paragraaf 5.3 tot en met 5.8 geven we de cijfermatige resultaten van de pilot weer. Vervolgens gaan we in op de visie en antwoorden van de zes 30+ bedrijven en de vier inkopende bedrijven op een aantal thema's respectievelijk vragen (§ 5.9 en 5.10).

### 5.1 Bedrijfsprofielen zes deelnemende 30+ organisaties

In de volgende paragrafen beschrijven we de bedrijfsprofielen van de overdragende organisaties. Daarbij besteden we onder andere aandacht aan:

- › producten, waar deze gemaakt worden en de bijdrage aan de producten van mensen uit de doelgroep;
- › aantal werknemers in dienst (in fte's, teruggerekend naar 1.623 uur op jaarbasis<sup>19</sup>) en aantal mensen in dienst (of gedetacheerd) uit de doelgroep, en daarop gebaseerd de quotumrealisatie<sup>20</sup>;
- › financiële gegevens: omzet en typering klanten en inkopende bedrijven.

#### 5.1.1 Emma Holding BV

Emma Holding BV is een voormalig SW-bedrijf dat ongeveer vier jaar geleden geprivatiseerd is. Het bedrijf maakt veiligheidsschoenen, waaronder ook zogeheten 'buitenmaten' en orthopedisch schoeisel. Het bedrijf ontwerpt de schoenen, laat de schacht in het buitenland maken (India en Brazilië) en monteert de schoen vervolgens af op de locatie van de Emma Groep in de regio Zuid-Limburg.

Onder de Emma Holding BV maakt de werkmaatschappij PROTAG Shoe Supply BV de schoenen voor Emma Safety Shoes BV. De schoenen worden intern voor de kostprijs plus 'fee' verkocht aan Emma Safety Shoes. Die verkoopt ze door aan de wederverkopers. De wederverkopers verkopen de schoenen vervolgens aan hun klanten c.q. 'eindgebruikers'.

Totaal werken bij de Emma Holding 209,4 fte (gebaseerd op 1.623 uur). Iets meer dan de helft daarvan is in loondienst en iets minder dan de helft werkt via detachingsconstructies. 110,5 fte (gebaseerd op 1.623 uur) is afkomstig uit de doelgroep, waarvan de meesten via detachingsconstructies. Aan alle veiligheidsschoenen hebben medewerkers uit de doelgroep gewerkt (via PROTAG Shoe Supply BV). Medewerkers uit de doelgroep werken echter ook in de verkoop BV (Emma Safety Shoes) en in de Holding BV.

Op 1 april 2017 was de quotumrealisatie 53%. Emma Holding heeft in augustus 2016 meegedaan aan de pilot 30+-bedrijven. Het bedrijf voldoet ruimschoots aan de criteria voor 30+

---

<sup>19</sup> Omdat de cao-norm voor een fulltime werkweek tussen de bedrijven onderling verschilt, hebben we gekozen voor de norm van 1.623 uur per jaar op basis van een werkweek van 31,1 uur, de norm die ook gehanteerd wordt in de banenmonitor. In de tekst en tabellen is dit als volgt aangeduid: 'fte (gebaseerd op 1.623 uur)'.

<sup>20</sup> Bij de vermelde quotumrealisatie gaan we uit van 'medewerkers' (dus inclusief gedetacheerden). De quotumrealisatie is berekend door het totaal aantal verloonde uren van doelgroep medewerkers (inclusief inleen) in een jaar te delen door het totaal aantal verloonde uren (inclusief inleen) van het bedrijf in datzelfde jaar.

PSO-bedrijven bij toepassing van de ruime definitie, maar niet bij toepassing van de (huidige) enge definitie.

Het bedrijf maakt ongeveer 380.000 paar veiligheidsschoenen per jaar. De jaaromzet bedroeg in 2016 ongeveer 20 miljoen euro. Van de omzet gaat jaarlijks ongeveer 10% naar het buitenland. Bijna 100% van de omzet wordt gerealiseerd door de productie van veiligheidsschoenen, van oudsher uitsluitend onder eigen naam en sinds kort ook deels voor derden.

Het bedrijf zet de schoenen af aan ongeveer 200 wederverkopers. De grootste klant van de wederverkopers neemt 3.500 paar schoenen per jaar af. De meeste klanten van de wederverkopers nemen tussen de 100 en 300 paar af per jaar. De kleinste wederverkoper van het bedrijf neemt ongeveer 100 paar schoenen per jaar af.

### 5.1.2 De Verbinding BV

De Verbinding BV is een private organisatie met vier aandeelhouders.<sup>21</sup> Het is een constructiebedrijf in hout en aluminium, waar onder andere dakkapellen en kozijnen gemaakt worden. Het bedrijf is in 2007 opgezet om dove werknemers een werkplek te bieden. Bij aanvang heeft Schipper Kozijnen uit Opmeer zich garant gesteld voor een meerjarig omvangrijke opdracht, zodat De Verbinding kon opstarten.

Het bedrijf heeft 18,6 fte (gebaseerd op 1.623 uur) in loondienst. Een deel van deze medewerkers is doof (7 fte, gebaseerd op 1.623 uur). Bijna allen voldoen aan de criteria van de banenafpraak. De Verbinding heeft geen medewerkers in dienst via detachingsconstructies.

De quotumrealisatie is 38%. Aangezien alle medewerkers uit de doelgroep in loondienst zijn, voldoet de Verbinding daarmee aan de enge definitie van 30+. De Verbinding behoorde bij de eerste PSO-gecertificeerde bedrijven. Het eerste PSO-certificaat is inmiddels verlopen, een nieuwe is nog niet aangevraagd.

Het bedrijf heeft een omzet van ongeveer 1 miljoen euro per jaar. Schipper Kozijnen zorgt voor 40% van de omzet en Ruiter Dakkapellen ook 40%. De overige 20% komt van vier regionale aannemers.

Ongeveer 99% van de omzet verlaat het bedrijf als product. De rest is serviceverlening of nazorg. Binnen de producten zit echter wel verschil in opbouw van de omzet. Voor Ruiter Dakkapellen maakt De Verbinding enkel dakkapellen. De omzet bestaat voor bijna de helft uit materiaalkosten. Van Schipper Kozijnen ontvangt De Verbinding het materiaal op maat en zet de (vooral) aluminium kozijnen in elkaar. De omzet die via Schipper Kozijnen gerealiseerd wordt, bestaat vrijwel uitsluitend uit gedeclareerde uren. In theorie is toe te rekenen hoeveel uren de doelgroep aan een product gewerkt heeft.

### 5.1.3 De Groenmakers BV

De Groenmakers BV is een private organisatie in Doetinchem, werkzaam in de groenvoorziening. Het totale personeelsbestand bedraagt 82 fte (gebaseerd op 1.623 uur). Iets minder dan de helft daarvan is in loondienst, de andere medewerkers zijn werkzaam via detachingsconstructies. 57,4 fte (gebaseerd op 1.623 uur) valt onder het doelgroepregister. De meeste daarvan werken via een detachingsconstructie (ongeveer 44 fte, gebaseerd op 1.623 uur).

Het bedrijf is recent PSO 30+ gecertificeerd. Het heeft een quotumrealisatie van 70%. Het bedrijf voldoet zowel aan de brede, als aan de enge definitie van 30+.

De Groenmakers BV heeft een omzet van ongeveer 2,6 miljoen euro per jaar waarvan ongeveer 1,5 miljoen aan gemeenten en andere overheidsorganisaties. Van de omzet wordt

---

<sup>21</sup> Na het interview is het eigen personeel via een stichting ook aandeelhouder geworden.

ongeveer 15.000,- euro gerealiseerd bij bedrijven die in het buitenland gevestigd zijn en ongeveer 100.000,- euro bij klanten met minder dan 25 fte in dienst. De omzet bij de grootste klant bedraagt 400.000,- euro, bij de 'modale' klant ongeveer 15.000,- euro en bij de kleinste klant 80,- euro.

#### 5.1.4 *Balanz Facilitair BV*

Balanz Facilitair is een private BV in de regio Zuid-Limburg. De hoofdlocatie is gesitueerd in Hoensbroek, met vestigingen in Geleen en Maastricht. Het is een 100% dochterbedrijf van VEBEGO.

Het bedrijf biedt dienstverlening op het gebied van schoonmaak, onderhoud en groen. Bijna 100% van de werkzaamheden wordt verricht op de locatie van de opdrachtgever. Het voldoet daarmee, zoals aangegeven in paragraaf 2.3.1, niet aan de definitie van 'product' zoals gebruikt door de staatssecretaris (Brief uitvoering Participatiewet, 2 dec. 2016). Het merendeel van de opdrachtgevers is publiek of semipubliek. In de schoonmaak werkt het grootste deel van de doelgroep op locatie bij één opdrachtgever. In de groenvoorziening werkt het merendeel juist op meerdere locaties van meerdere opdrachtgevers.

Het bedrijf heeft 852,5 fte in dienst (gebaseerd op 1.623 uur). 656,7 fte (gebaseerd op 1.623 uur) is opgenomen in het doelgroepregister. Het overgrote merendeel van deze medewerkers werkt via detacheringsconstructies.

De quotumrealisatie is 77% (peildatum april 2017). Het bedrijf voldoet ruimschoots aan de criteria voor 30+ bij toepassing van de ruime definitie, maar niet bij toepassing van de huidige enge definitie. Balanz Facilitair onderzoekt momenteel of het wenselijk en/of mogelijk is het bedrijf te splitsen, zodat een deel van het bedrijf wel een 30+ erkenning kan krijgen.

De jaaromzet bedroeg in 2016 17 miljoen euro. Van de omzet gaat jaarlijks niets naar het buitenland. Het bedrijf kan niet aangeven welke klanten (bij benadering) minder dan 25 fte werkzaam hebben. Daarom is, arbitrair, gekozen om alle omzet van klanten die minder dan 25.000,- euro besteden, te labelen als omzet aan klanten van minder dan 25 fte. Dit komt neer op iets meer dan 2,1 miljoen euro. De grootste klant neemt ruim 1 miljoen euro omzet af. De kleinste was 32 euro. De grootste groep klanten neemt gemiddeld 5.250 euro af in 2016.

#### 5.1.5 *Brainport Assembly BV*

Brainport Assembly (BPASS) is een private BV, gevestigd in Veldhoven. Het bedrijf verricht binnen de maakindustrie assemblage- en montagewerkzaamheden. De producten worden op de locatie in Veldhoven gemaakt. Het voldoet daarmee 100% aan de criteria voor 'product' van de pilot.

BPASS biedt binnen de maakindustrie als sociale onderneming een commercieel alternatief. Het bedrijf werkt met medewerkers met een arbeidsbeperking die desondanks productief kunnen zijn en volwaardig kunnen meedoen. Het doel van BPASS is permanent werk te bieden aan mensen uit de doelgroep met professionele ondersteuning. Aan de BV is een stichting gekoppeld. Deze stichting (stichting Brainport Assembly) beheert de middelen die bestemd zijn voor het verduurzamen van de inzet en het vergroten van het arbeidsvermogen van de medewerkers van de BV. Een kwart van de winst van de BV gaat naar de stichting.

Eind 2016 heeft het bedrijf 22,4 fte in dienst (gebaseerd op 1.623 uur). Daarvan is 17,5 fte (gebaseerd op 1.623 uur) afkomstig uit de doelgroep. Hiervan is 8 fte (gebaseerd op 1.623 uur) in loondienst, en 9,5 fte via een detacheringsconstructie. De quotumrealisatie is 78%. Het bedrijf voldoet aan de criteria van zowel de ruime als de enge definitie van 30+.

Het bedrijf realiseerde in 2016 een omzet van ongeveer 1,1 miljoen euro. VDL is verantwoordelijk voor ongeveer 45% van de omzet. Naar schatting gaat 15% tot 20% van de om-

zet naar bedrijven die minder dan 25 fte in dienst hebben en dus (straks) niet vallen onder de quotumverplichting. De grootste klant zorgt voor een omzet van 400.000 euro en de kleinste voor 5.000 euro. Een gemiddelde klant brengt ongeveer 30.000 euro omzet per jaar binnen. Sommige opdrachten/producten bestaan voor een substantieel deel uit materiaal-kosten, terwijl bij andere opdrachten/producten het materieel meegeleverd wordt en de omzet vooral door de inzet van uren door de doelgroep gerealiseerd wordt.

### 5.1.6 *MSG Post en Koeriers BV*

MSG Post en Koeriers BV ziet zichzelf als logistiek dienstverlener. De werkzaamheden binnen het bedrijf bestaan in grote lijnen uit het ophalen van post en pakketten bij de klant, het sorteren op locatie van MSG en de post/pakketten vervolgens bezorgen bij de klant. MSG Post en Koeriers bedient met name het oosten en noorden van Nederland. Het bedrijf heeft vier vestigingen en een aantal kleine locaties vanaf waar de post verspreid wordt. Het bedrijf is PSO-gecertificeerd op trede 3.

Het bedrijf heeft 321,5 fte in dienst (gebaseerd op 1.623 uur). Het merendeel van het totale werknemersbestand is afkomstig uit de doelgroep banenafpraak (247,4 fte, gebaseerd op 1.623 uur). Van de doelgroepmedewerkers is 52,6 fte (gebaseerd op 1.623 uur) in loondienst. Medewerkers vanuit de doelgroep werken vooral op uitvoerend niveau binnen MSG Post en Koeriers. Ze sorteren, doen de post bezorging of werken soms als koerier.

De quotumrealisatie is 77%. Het bedrijf voldoet aan zowel de ruime als de enge definitie van 30+. Het quotumpercentage is niet stabiel maar fluctueert door de jaren heen. In 2016 heeft MSG Post en Koeriers bijvoorbeeld veel overnames gedaan, waardoor het personeelsbestand, en daarmee ook het quotumpercentage, verandert.

In 2016 heeft MSG Post en Koeriers een omzet van ongeveer 5.500.000,- euro gerealiseerd. Naar schatting is ongeveer 20% daarvan gerealiseerd bij bedrijven met minder dan 25 fte in dienst. De grootste klant zorgt voor een omzet van ongeveer 800.000,- euro op jaarbasis. Een gemiddelde klant voor zo'n 2.500,- euro. In 2016 was de omzet gerealiseerd bij de kleinste klant € 50,- euro.

## 5.2 *Bedrijfsprofielen vier inkopende organisaties*

### 5.2.1 *Schippers Kozijnen Holding BV*

Schippers Kozijnen Holding BV is een private BV. Het maakt en verkoopt kozijnen en dakkapellen. Landelijk zijn er 6 showrooms. Het familiebedrijf bestaat sinds 1969, is gesitueerd in het Noord-Hollandse Opmeer.

Schippers Kozijnen heeft ongeveer 180 fte (volgens eigen cao-norm) eigen personeel, waarvan 2 tot 5 met loonkostensubsidie of loondispensatie. Het is met 3% marktaandeel één van de vijf grote spelers in deze branche. De omzet bedraagt 30 miljoen euro op jaarbasis. Van de omzet wordt ongeveer 60% gerealiseerd bij zakelijke klanten en 40% bij particulieren. In de zakelijke markt zitten relatief veel woningcorporaties.

Het bedrijf heeft een langlopende relatie met De Verbinding. Toen één van de broers Schippers hoorde van plannen om een timmerfabriek voor dove werknemers te starten, heeft hij aangegeven dat initiatief te willen steunen. Vanaf de start van De Verbinding is er een afnamegarantie door Schippers Kozijnen die ook in de recessie gestand is gehouden, zelfs toen Schippers Kozijnen eigen personeel moest ontslaan. Het bedrijf draagt uit dat het inkoopt bij De Verbinding, zij ziet dat als hun maatschappelijke taak.

Het bedrijf koopt jaarlijks voor ongeveer 400.000 euro bij de Verbinding in. Dit gaat voornamelijk om de productie van kozijnen. Het materiaal en de bestekken worden door Schippers

Kozijnen aan de Verbinding aangeleverd. Zakelijk gezien ervaart het bedrijf weinig voordelen van de inkoop bij De Verbinding. Particulieren vinden het een sympathiek gebaar, maar de prijs bepaalt bijna altijd hun keuze. Bedrijfsmatig zou het maken van de kozijnen in eigen beheer zeker niet duurder zijn maar wel efficiënter. Eigenlijk zou de markt iets meer over moeten hebben voor de kozijnen die De Verbinding maakt. Schippers Kozijnen vindt het belangrijk dat de bedrijven hun maatschappelijke taak oppakken, en in gaan kopen bij sociale ondernemers zoals de Verbinding.

### 5.2.2 *Van Wijnen Groningen BV*

Van Wijnen Groningen BV is een zelfstandige BV binnen Van Wijnen Groep N.V. Het bedrijf is als aannemer actief in de regio Noord-Nederland.

Van Wijnen Groningen heeft 80 fte (volgens eigen cao-nom) eigen personeel. Daarvan is niemand ingeschreven in het doelgroepregister van UWV. Het bedrijf zou op dit moment niet voldoen aan een quotumpercentage als die opgelegd zou worden. Er wordt op dit moment zowel lokaal als vanuit Van Wijnen Groep N.V. niet op gestuurd. Het bedrijf ziet wel mogelijkheden om mensen uit de doelgroep te plaatsen. Daarbij denkt het bedrijf het quotum te kunnen gaan realiseren door twee personen via inleen in te zetten en de rest via inkoop te realiseren. Op dit moment heeft het bedrijf er bij het inkopen geen aandacht voor of een leverancier een sociaal ondernemer is. In de bouw wordt door de opdrachtgevende aannemer, zoals Van Wijnen, steeds meer uitbesteed aan onderaannemers of gespecialiseerde bedrijven. De eis van een quotumpercentage zou het bedrijf willen doorvertalen in de keten. In totaal hebben de 25 Van Wijnen vestigingen in 2016 een omzet gerealiseerd van ruim 763 miljoen euro. Het bedrijf heeft in 2016 voor ongeveer 40 duizend euro ingekocht bij De Verbinding BV. Dit mede vanwege het sociale karakter van dat bedrijf dat een keer tijdens een bedrijvenbijeenkomst ter sprake kwam.

### 5.2.3 *Medlon BV*

Medlon BV is de laboratoriumorganisatie die voor de ziekenhuizen Medisch Spectrum Twente (MST) en de Ziekenhuisgroep Twente (ZGT) de bloedafnames verzorgt en ander lichaamsmateriaal onderzoekt. Ook is er een trombosedienst. Het bedrijf is zes jaar geleden ontstaan vanuit de laboratoria van de twee ziekenhuizen en is momenteel een eigen BV. Het bedrijf zit op drie ziekenhuislocaties en heeft 75 prikposten (bijvoorbeeld bij huisartsen).

Medlon heeft momenteel 290 fte (volgens eigen cao-norm) in dienst, verdeeld over ongeveer 450 medewerkers. Alle medewerkers zijn in loondienst. De meeste medewerkers werken op de afname locaties (meest mbo niveau 3 geschoold, geen specifieke opleiding benodigd) of in de analyse (specifieke mlo- of hlo-opleiding benodigd). Er is momenteel voor ongeveer 4 fte aan medewerkers uit de doelgroep in dienst. Hier heeft het bedrijf functies voor gecreëerd. Het bedrijf ervaart dat momenteel de rek voor functiecreatie uit de organisatie is. Ook is er actief geprobeerd om medewerkers uit de doelgroep op andere wijzen in te zetten binnen de organisatie, bijvoorbeeld binnen het logistieke proces. Dit werkte echter niet zoals gewenst. De medewerkers die daarvoor in dienst waren genomen zijn overgenomen door een koeriersdienst die dit deel van het proces nu organiseert voor Medlon.

Mocht het quotum ingevoerd worden, zal Medlon daar op dit moment niet zelfstandig aan kunnen voldoen. Het bedrijf is wel bewust bezig met hoe het bij kan dragen aan een inclusieve samenleving. Zo let het nu bij inkopers bijvoorbeeld al op hoe sociaal zij ondernemen. Het bedrijf koopt op jaarbasis voor ongeveer 100.000 euro in bij MSG Post en Koeriers.

#### 5.2.4 *VDL Lasindustrie BV*

VDL Lasindustrie BV is gevestigd in Eindhoven en behoort als zelfstandige BV tot de VDL Groep. VDL Lasindustrie is gespecialiseerd in plaat- en constructiewerk. Dit loopt van engineering en het maken van prototypes tot en met productie van kleine en grote series. Het bedrijf maakt gespecialiseerde producten op maat voor de klant. Het complexe werk doen ze zelf, het wat eenvoudigere montagewerk wordt uitbesteed. Uitbesteding gebeurt zowel binnen als buiten de VDL groep.

VDL Lasindustrie heeft ongeveer 70 fte (gebaseerd op eigen cao-norm) personeel waarvan 10 fte uitzendkrachten. De inkoop bij Brainport Assembly is in opbouw en gaat dit jaar mogelijk naar 50.000 euro. De inkoop bij Brainport Assembly is marktconform. De keuze voor Brainport Assembly is wel op sociale gronden. VDL Lasindustrie is wel sociaal maatschappelijk betrokken, actief in de regio, maar legt de prioriteit vooral bij de continuïteit en werkgelegenheid van de eigen werknemers.

Momenteel zijn er geen medewerkers uit de doelgroep in dienst bij VDL Lasindustrie. Als er een quotumverplichting komt, zal het bedrijf daar niet zelfstandig aan kunnen voldoen. Als het quotum geëffectueerd wordt, zal het bedrijf enerzijds proberen zelf mensen uit de doelgroep aan te nemen en daarnaast gericht inkopen om via inkoop de uren te realiseren. Het bedrijf heeft onlangs een bedrijfsscan laten uitvoeren door UWV. Dat leverde geen opties op voor functies die geschikt zijn of geschikt te maken zijn voor de doelgroep. De vraag is dus of het zelf aannemen van medewerkers uit de doelgroep in de praktijk te realiseren is.

#### 5.2.5 *Samenvatting deelnemende pilot-organisaties*

In tabel 5.1 en 5.2 is een samenvattend overzicht te vinden van de aan de pilot deelnemende bedrijven.

Tabel 5.1 Kerninformatie deelnemende 30+ bedrijven

	Emma Holding BV	De Verbinding BV	De Groenmakers BV	Balanz Facilitair BV	Brainport Assembly BV	MSG Post en Koeriers BV
Type bedrijf	BV	BV	BV	BV	BV	BV
Aard van de producten	Veiligheidsschoenen	Constructie hout en aluminium (onder andere kozijnen en dakkapellen)	Groenvoorziening, valt meer onder diensten dan onder producten. Werknemers (gedetacheerden) werken op locatie opdrachtgever	Schoonmaak, onderhoud en groenvoorziening. Werknemers (gedetacheerden) werken op locatie opdrachtgever	Montage en assemblage van producten binnen maakindustrie	Post en koeriersdienst
Bedrijfsomvang (totaal aantal fte gebaseerd op 1.623 uur)	209,4	18,6	82,0	852,5	22,4	321,6
Quotumrealisatie*	53%	38%	70%	77%	78%	77%
PSO 30+ bedrijf	PSO 30+ bedrijf bij ruime definitie doelgroep, niet bij enge definitie	Geen PSO-certificaat. Zou wel 30+ bedrijf zijn volgens zowel ruime als enge definitie	PSO 30+ bedrijf volgens zowel ruime als enge definitie	PSO 30+ bedrijf bij ruime definitie doelgroep, niet bij enge definitie	PSO 30+ bedrijf volgens zowel ruime als enge definitie	PSO 30+ bedrijf volgens zowel ruime als enge definitie
Jaaromzet 2016 (bij benadering)	20 miljoen euro	1 miljoen euro	2,6 miljoen euro	17 miljoen euro	1,1 miljoen euro	5,5 miljoen euro

\* Berekend volgens de methodiek in Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) artikel 38g, waarbij totaal aantal verloonde uren medewerkers uit de doelgroep gedeeld is door het totaal aantal verloonde uren van de organisatie.

Tabel 5.2 Kerninformatie inkopende organisaties

	Schippers Kozijnen Holding BV	Van Wijnen Groningen BV	Medlon BV	VDL Lasindustrie BV
Type bedrijf	privaat	privaat	privaat	privaat
Bedrijfsomvang (volgens eigen cao-norm)	180 fte	80 fte	290 fte	70 fte
Aard van werkzaamheden	Productie en verkoop kozijnen en dakkapellen	Aannemer	Laboratorium organisatie (onder andere bloedafname en analyse)	Plaat- en constructiewerk
Inkopende organisatie bij	De Verbinding	De Verbinding	MSG Post en Koeriers	Brainport Assembly
Gerealiseerde jaaromzet bij 30+ organisatie (bij benadering)	400.000 euro	40.000 euro	100.000 euro	50.000 euro
Te ontvangen 'arbeidsplaatsen' doelgroep op basis van scenario 1 variant A*	3,16	0,32	5,72	0,93
Te ontvangen 'arbeidsplaatsen' doelgroep op basis van scenario 1 variant B	3,16	0,32	1,17	0,44

\* Aangezien er in scenario 2 geen koppeling met omzet is, is het niet mogelijk voor dat scenario te berekenen hoeveel 'arbeidsplaatsen' doelgroep er op basis van omzet overgedragen zouden kunnen worden. In de tabel is daarom alleen de overdracht op basis van scenario 1 variant A en scenario 1 variant B weergegeven.



In paragraaf 5.3 presenteren we de doorrekeningen van de acht scenario's die we in hoofdstuk 4 hebben toegelicht.

### 5.3 Resultaten doorrekening scenario's

In de volgende paragrafen rekenen we de verschillende scenario's door op basis van het cijfermatige materiaal dat is verzameld bij de zes 30+ bedrijven. De toelichting op de scenario's, varianten en in- of exclusief 'nulquotum' kunt u teruglezen in hoofdstuk 4.

Ten behoeve van transparantie en uniformiteit in terminologie hebben we er voor gekozen om aan te sluiten bij de eenheden zoals gebruikt in de banenafspraken. Dit houdt het volgende in:

- › om weer te geven om hoeveel banen voor de doelgroep het gaat, sluiten we aan bij de eenheden zoals in het Kennisdocument Wet banenafspraken en quotum arbeidsbeperken (versie februari 2017) gehanteerd;
- › een baan voor een doelgroep betreft 1.331 verloonde uren per jaar (oftewel 25,5 uur per week). Omwille van de leesbaarheid duiden wij 1 baan op basis van 1.331 uur per jaar in de tekst en tabellen aan als 1 'arbeidsplaats' doelgroep;
- › omdat de cao-norm voor een fulltime werkweek tussen de bedrijven onderling verschilt, hebben we gekozen voor de norm van 1.623 uur per jaar op basis van een werkweek van 31,1 uur, de norm die ook gehanteerd wordt in de banenmonitor. In de tekst en tabellen is dit als volgt aangeduid: 'fte (gebaseerd op 1.623 uur)'.

#### 5.3.1 Resultaten, scenario 1 variant A (exclusief nulquotum)

In deze paragraaf geven we aan hoeveel 'arbeidsplaatsen' doelgroep overdraagbaar zouden kunnen zijn volgens scenario 1 variant A (exclusief nulquotum). Dit scenario heeft in essentie de volgende gedachtegang.

Bedrijf X:

- › heeft in het peiljaar een omzet van 1 miljoen euro;
- › heeft een quotumpercentage van 53%;
- › heeft 10 fte aan medewerkers/werkenden inclusief detacheringen.

Stel dat het wettelijk quotumpercentage 3% is. Dan heeft bedrijf X 50% 'over', dat wil zeggen 5 fte van de doelgroep banenafspraken.<sup>22</sup> Als bedrijf Y in het peiljaar voor 100.000 euro inkoop bij bedrijf X (een tiende van de totale omzet), mag bedrijf Y een tiende van het surplus van 5 fte (= 0,5 fte) van de doelgroep banenafspraken optellen bij zijn aantal doelgroepen dat voor/bij hem werkt.

In het rekenvoorbeeld hierboven is voor de eenvoud gewerkt met fte. De feitelijke berekeningen zoals uitgevoerd in de pilot zijn allemaal uitgevoerd op aantallen verloonde uren zoals opgegeven door het bedrijf en betrekking hebbend op het jaar 2016. Het zijn globale opgaven die niet getoetst zijn aan de exacte opgaven aan UWV en/of Belastingdienst. Dit impliceert dat de resultaten ook als een benadering van de werkelijke uitkomst volgens UWV-gegevens opgevat dienen te worden. Omwille van de leesbaarheid zijn de uren van de doelgroep omgerekend naar 'arbeidsplaats' doelgroep, waarbij een 'arbeidsplaats' doelgroep 1.331 verloonde uren per jaar (oftewel 25,5 uur per week) is.

---

<sup>22</sup> Voor de eenvoud laten we hier het verschil in de manier waarop het aantal fte van de bedrijfsomvang (= 31,1 uur per week) en fte doelgroep banenafspraken (= 25,5 uur per week) buiten beschouwing.

De doorrekening hebben we als volgt aangepakt:

- › we zijn uitgegaan van een quotumpercentage van 3%;
- › allereerst is berekend hoeveel uren van de doelgroep het bedrijf verloond heeft. In scenario 1, variant A gaan we er van uit dat al deze uren overdraagbaar zijn, dus ook van degenen die werken op inleen- of detachingsbasis;
- › het aantal uren dat het bedrijf nodig heeft om aan de eigen quotumverplichting te voldoen, is berekend. Aangezien die uren niet overgedragen kunnen worden, worden die afgetrokken van het totaal om vervolgens het maximaal aantal overdraagbare uren te bepalen;
- › aangezien in scenario 1 de overdracht hard gekoppeld is aan omzet, zal een deel van de uren bij organisaties terecht komen die niet quotumplichtig zijn. De 30+ bedrijven is gevraagd hoeveel omzet ze gerealiseerd hebben vanuit bedrijven die gevestigd zijn in het buitenland en hoeveel bij kleinere bedrijven (minder dan 25 fte in dienst). Het moge duidelijk zijn dat met name dat laatste een 'educated guess' is, aangezien dit gegeven geen onderdeel is van de bedrijfsadministratie van het 30+ bedrijf. De uren die gekoppeld zijn aan de omzet van deze twee klantgroepen, duiden we aan met de term 'niet-overdraagbaar';
- › ter illustratie is uitgerekend hoeveel uur van de doelgroep overgedragen kan worden per 1.000 euro inkoop en hoeveel euro aan inkoop nodig is om één 'arbeidsplaats' doelgroep over te dragen;
- › om de context weer te geven vermelden we van elk 30+ bedrijf de omvang. Omdat de cao-norm voor een fulltime werkweek tussen de bedrijven onderling verschilt, hebben we gekozen voor de norm van 1.623 uur per jaar op basis van een werkweek van 31,1 uur zoals die gebruikt wordt bij het berekenen van het quotumpercentage.

Tabel 5.3 geeft de resultaten weer van de doorrekeningen van dit scenario. Naast de afzonderlijke resultaten per bedrijf geven we waar mogelijk het totaal over de zes bedrijven weer. In bijlage 9 is een toelichting te vinden op de berekende grootheden.

De zes bedrijven hebben samen 1.506,4 fte in dienst (op basis van 1.623 uur per jaar). Daarvan werkt meer dan de helft bij Balanz Facilitair. De Verbinding en Brainport Assembly zijn relatief klein met 18,6 en 22,4 fte.

Het maximaal aantal over te dragen 'arbeidsplaatsen' doelgroep varieert van 7,9 voor De Verbinding tot 769,6 bij Balanz Facilitair. Totaal zijn bij deze zes bedrijven maximaal 1.282 arbeidsplaatsen doelgroep overdraagbaar. Bij De Verbinding zijn alle uren overdraagbaar, en bij Balanz Facilitair zijn bijna 96 'arbeidsplaatsen' doelgroep niet overdraagbaar als de overdracht gekoppeld is aan gerealiseerde omzet. Totaal zijn 173,3 arbeidsplaatsen doelgroep niet overdraagbaar. De facto varieert het aantal overdraagbare 'arbeidsplaatsen' doelgroep dan ook tussen 7,9 en 769,6 en bedraagt het totaal voor deze zes bedrijven 1.282,0.

Het aantal overdraagbare uren per 1.000 euro omzet varieert sterk. Van 8,5 uur per 1.000 euro omzet bij Emma Holding tot 70,1 bij MSG Post en Koeriers. Dat verschil hangt sterk samen met de aard van de werkzaamheden van de bedrijven. Zo zijn er bij Emma Holding en De Verbinding meer materiaal en productiemiddelen vereist om hun product te produceren terwijl bij MSG Post en Koeriers (en Balanz Facilitair) het aandeel arbeid in de werkzaamheden groter is.

Logischerwijs verschilt de benodigde omzet om één 'arbeidsplaats' doelgroep overgedragen te krijgen ook sterk. Bij MSG Post en Koeriers is hier 18.975,- euro omzet voor nodig, bij Emma Holding 157.361,- euro.

Emma Holding is het enige bedrijf waar gedurende de pilot de overdracht ook gekoppeld kon worden aan een eenheid van product, namelijk per paar veiligheidsschoenen. Per paar veiligheidsschoenen is gemiddeld 0,4 uur verloond voor de doelgroep (gebaseerd op een productie van 380.000 paar veiligheidsschoenen per jaar).

Wat betreft Emma Holding is het overigens nog een interessante vraag op welk niveau de uren van de doelgroep geconsolideerd worden, en of overdracht in de keten mogelijk is. Aangezien er meerdere BV's onder de Holding werken, zal in het geval van eenmalige overdracht in de keten op basis van fiscaalnummer een groot deel van de over te dragen uren binnen de holding blijven (zie ook § 6.3). In de rekenvoorbeelden zijn wij er van uit gegaan dat het totaal aantal uren van de holding overdragen kan worden.

Tabel 5.3 Resultaten doorrekening scenario 1A (Overdracht uren gekoppeld aan omzet, uren alle doelgroepen overdraagbaar)

	Emma Holding	De Verbinding	De Groenmakers	Balanz Facilitair	Brainport Assembly	MSG Post en Koeriers	Totaal
Bedrijfsomvang (totaal aantal fte gebaseerd op 1.623 uur)	209,4	18,6	82,0	852,5	22,4	321,6	1.506,4
Maximaal overdraagbaar aantal 'arbeidsplaatsen' doelgroep (1.331 uur)	127,1	7,9	67,0	769,6	20,6	289,9	1.282,0
Overdraagbare 'arbeidsplaatsen' doelgroep op basis van omzet bij quotumplichtige bedrijven	114,4	7,9	64,0	673,8	16,8	231,9	1.108,8
Niet overdraagbaar aantal 'arbeidsplaatsen' doelgroep op basis van omzet bij niet-quotumplichtige bedrijven	12,7	0,0	3,0	95,9	3,7	58,0	173,3
Aantal uren overdraagbaar per €1.000,- omzet	8,5	10,5	34,3	60,3	24,9	70,1	
Benodigde omzet voor overdracht 1 'arbeidsplaats' doelgroep (1.331 uur)	€ 157.361	€ 126.469	€ 38.815	€ 22.088	€ 53.516	€ 18.975	

#### 5.4 Resultaten scenario 1 variant B (exclusief toepassing nulquotum)

In scenario 1 variant B gaan we ook uit van de hierboven beschreven opzet van mogelijke urenoverdracht. Het verschil met scenario 1 variant A is, dat in scenario 1 variant B de aanname is dat uren van degenen die op inleen- of detachingsbasis werkzaam zijn bij de 30+ bedrijven niet (nog een keer) overdraagbaar zijn naar een ander bedrijf. De stappen en berekeningen zijn wel identiek aan die onder scenario 1 variant A. Daarbij geldt dat we aannemen dat uren van de gedetacheerde medewerkers uit de doelgroep wel kunnen meetellen voor het realiseren van het quotumpercentage van de eigen onderneming.

Het aantal overdraagbare 'arbeidsplaatsen' doelgroep is voor De Verbinding gelijk gebleven op 7,9 (aangezien alle medewerkers uit de doelgroep een regulier dienstverband hebben). Bij de overige bedrijven treedt er een sterke daling op. Bij Balanz Facilitair daalt het aantal overdraagbare 'arbeidsplaatsen' voor de doelgroep het sterkst met 98% van 769,6 tot 15,8 'arbeidsplaatsen' doelgroep. Ook bij de andere bedrijven is de procentuele daling aanzienlijk: 86% bij Emma Holding, 76% bij de Groenmakers, 53% bij Brainport Assembly en 78% bij MSG Post en Koeriers. Het totaal aan overdraagbare 'arbeidsplaatsen' doelgroep is daarmee met 90% gedaald tot 111,6 'arbeidsplaatsen' doelgroep.

Deze daling zorgt er voor dat ook het aantal overdraagbare uren per 1.000 euro omzet daalt, en daarmee de benodigde omzet voor één 'arbeidsplaats' doelgroep stijgt. Zo is er bij Balanz Facilitair, waar de stijging het hoogst is, in dit scenario 1.080.177,- euro omzet benodigd (ten opzichte van 22.088,- euro in scenario 1, variant A) om één 'arbeidsplaats' doelgroep overgedragen te krijgen.

Bij Emma Holding is per paar veiligheidsschoenen nog slecht 0,05 uur (in plaats van 0,4 uur in scenario 1 variant A) toe te rekenen aan de doelgroep.

Tabel 5.4 geeft de resultaten van toepassing van scenario 1 variant B, waarbij uren van gedetacheerde en ingeleende personen uit de doelgroep niet overdraagbaar zijn.

Tabel 5.4 Resultaten doorrekening scenario 1B (Overdracht uren gekoppeld aan omzet, uren ingeleenden/gedetacheerden niet overdraagbaar)

	Emma Holding	De Verbinding	De Groenmakers	Balanz Facilitair	Brainport Assembly	MSG Post en Koeriers	Totaal
Bedrijfsomvang (totaal aantal fte gebaseerd op 1.623 uur)	209,4	18,6	82,0	852,5	22,4	321,6	1.506,4
Maximaal overdraagbaar aantal 'arbeidsplaatsen' doelgroep (1.331 uur)	17,3	7,9	15,8	15,8	9,8	64,1	130,6
Overdraagbare 'arbeidsplaatsen' doelgroep op basis van omzet bij quotumplichtige bedrijven	15,6	7,9	15,1	13,8	8,0	51,3	111,6
Niet overdraagbaar aantal 'arbeidsplaatsen' doelgroep op basis van omzet bij niet-quotumplichtige bedrijven	1,7	0,0	0,7	2,0	1,8	12,8	19,0

	Emma Holding	De Verbinding	De Groenmakers	Balanz Facilitair	Brainport Assembly	MSG Post en Koeriers	Totaal
Aantal uren overdraagbaar per 1.000,- euro omzet	1,2	10,5	8,1	1,2	11,8	15,5	
Benodigde omzet voor overdracht 1 'arbeidsplaats' doelgroep (1.331 uur)	€ 1.156.788	€ 124.549	€ 164.501	€ 1.080.177	€ 112.880	€ 85.767	

## 5.5 Resultaten scenario 1 variant A en B vanuit klantperspectief

Naast de vraag aan de zes pilotbedrijven hoeveel omzet in het buitenland en bij kleinere bedrijven wordt gerealiseerd, is gevraagd hoeveel omzet gerealiseerd wordt bij de grootste klant, bij de gemiddelde c.q. modale klant en bij de kleinste klant (los van de vraag of die klant wel of niet quotumplichtig is). In de twee vorige tabellen is al aangegeven hoeveel uur van de doelgroep overdraagbaar is per 1.000 euro omzet en hoeveel omzet nodig is om één 'arbeidsplaats' doelgroep over te kunnen dragen.

In deze paragraaf geven we aan hoeveel 'arbeidsplaatsen' doelgroep overdraagbaar zouden zijn op basis van de bedrijfsgegevens van 2016 naar de grootste, de modale en de kleinste klant.

Tabel 5.5 illustreert dat scenario 1 variant A, waarbij de uren van gedetacheerde en ingeleende medewerkers van de doelgroep overdraagbaar zijn, substantieel effect heeft voor de grootste opdrachtgevers. Met name voor de grootste klanten van MSG Post en Koeriers (42,16 'arbeidsplaatsen' doelgroep) en Balanz Facilitair (46,8 'arbeidsplaatsen' doelgroep) is dit effect op de overdraagbaarheid goed te zien. Bij Emma Holding is het effect voor de grootste klant (van de wederverkopers) minder groot, met 0,12 'arbeidsplaatsen' doelgroep. Voor de meeste klanten (de groep modale klanten in de tabel) is het maximaal overdraagbare 'arbeidsplaatsen' doelgroep 0,56 of minder, en bij de kleinste klanten is het hooguit 0,09 'arbeidsplaats' doelgroep. Al met al landen de overdraagbare 'arbeidsplaatsen' vooral bij grote klanten. Voor de meeste klanten is het effect beperkt in omvang.

In scenario 1 variant B verandert er niets voor de klanten van De Verbinding, omdat daar niemand op detachings- of inleenbasis werkt. Voor de overige klantengroepen geldt een daling. Net als bij de overdraagbare 'arbeidsplaatsen' doelgroep daalt ook de overdracht die mogelijk is per klant met hetzelfde percentage: 86% bij Emma Holding, 76% bij De Groenmakers, 98% bij Balanz Facilitair, 53% bij Brainport Assembly en 78% bij MSG Post en Koeriers.

Dit komt er op neer dat er in scenario 1 variant B nog maximaal 7,09 'arbeidsplaatsen' doelgroep overdraagbaar zijn door MSG Post en Koeriers aan de grootste klant. De mogelijke overdracht bij modale klanten varieert tussen de 0 en 0,4 'arbeidsplaats' doelgroep. Voor de kleine klanten is er alleen nog bij De Verbinding en Brainport Assembly overdracht van respectievelijk 0,08 en 0,04 'arbeidsplaatsen' doelgroep mogelijk.

Tabel 5.5 Klantperspectief: aantal overdraagbare arbeidsplaatsen volgens scenario's 1A en 1B naar klant-grootte

	Emma Holding	De Verbin- ding	De Groen- makers	Balanz Facilitair	Brainport Assembly	MSG Post en Koeriers
<b>Scenario 1A - Overdracht uren gekoppeld aan omzet, uren alle doelgroepen overdraagbaar</b>						
Grootste klant	0,12	3,16	10,31	46,80	7,47	42,16
Modale klant	0,07	0,40	0,39	0,24	0,56	0,13
Kleinste klant	0,03	0,08	0,00	0,00	0,09	0,00
<b>Scenario 1B - Overdracht uren gekoppeld aan omzet, uren ingeleenden/gedetacheerden niet overdraagbaar</b>						
Grootste klant	0,02	3,16	2,43	0,96	3,54	7,09
Modale klant	0,01	0,40	0,09	0,00	0,27	0,02
Kleinste klant	0,00	0,08	0,00	0,00	0,04	0,00

## 5.6 Resultaten scenario 2 voor variant A en B (exclusief toepassing nulquotum)

In scenario 2 is sprake van een vrije verdeling van het surplus aantal verloonde uren van de doelgroep (mogelijk ook zonder verplichte koppeling aan omzet/product).

Dit scenario is gebaseerd op de gedachtegang van de verdeling van aftrekposten bij de Belastingdienst. Hierbij is het bedrag van het aantal te verdelen aftrekposten een vast gegeven, maar is de wijze waarop deze verdeeld worden over de personen in een huishouden vrij te bepalen. Hierdoor kan een persoonlijk optimum voor het huishouden gecreëerd worden. In deze context betekent deze gedachtegang dat het aantal te verdelen uren van de doelgroep (het quotum surplus) een gegeven is voor de ondernemer, maar dat deze zelf beslist hoe deze uren te verdelen over andere ondernemers.

Door de koppeling aan omzet/product los te laten ontstaat mogelijk een eenvoudige, generiek toe te passen werkwijze. In de methodiek kan de urenoverdracht nog steeds maar één keer, maar kunnen de uren wel landen bij bedrijven die verder in de keten zitten en niet de primaire afnemer zijn van het 30+ bedrijf.

Voor de doorberekening zijn we als volgt te werk gegaan:

- › we zijn uitgegaan van een quotumpercentage van 3%;
- › allereerst is berekend hoeveel uren van de doelgroep het bedrijf verloond heeft. In scenario 2, variant A gaan we er van uit dat al deze uren overdraagbaar zijn, dus ook van degenen die werken op inleen- of detachingsbasis. In scenario 2, variant B zijn de uren van medewerkers uit de doelgroep die werken op inleen- of detachingsbasis niet overdraagbaar;
- › het aantal uren dat het bedrijf nodig heeft om aan de eigen quotumverplichting te voldoen is berekend. Aangezien die uren niet overgedragen kunnen worden, worden die afgetrokken van het totaal om vervolgens het maximaal aantal overdraagbare uren te bepalen;
- › scenario 2 is een verbijzondering ten opzichte van scenario 1. Daarom presenteren we alleen de kerngetallen die de verschillen met scenario 1 weergeven, namelijk het totaal aantal overdraagbare 'arbeidsplaatsen' doelgroep en het aantal daarvan dat extra overdraagbaar is ten opzichte van het via omzet overdraagbare aantal bij de vergelijkbare variant bij scenario 1;
- › in scenario 2 is de verdeling van het totaal aantal over te dragen 'arbeidsplaatsen' doelgroep niet gekoppeld aan omzet. Daarom is niet berekend hoeveel uur van de doel-

groep overgedragen kunnen worden per 1.000 euro inkoop en hoeveel euro aan inkoop nodig is om één 'arbeidsplaats' doelgroep over te dragen;

- › om de context weer te geven vermelden we van elk 30+ bedrijf de omvang. Omdat de cao-norm voor een fulltime werkweek tussen de bedrijven onderling verschilt, hebben we gekozen voor de norm van 1.623 uur per jaar op basis van een werkweek van 31,1 uur zoals die gebruikt wordt bij het berekenen van het quotumpercentage.

In tabel 5.6 zijn de resultaten van de doorrekening voor scenario 2 variant A te vinden. Ten opzichte van scenario 1 variant A zijn er in scenario 2 variant A meer 'arbeidsplaatsen' doelgroep overdraagbaar. Dit komt omdat de 'arbeidsplaatsen' doelgroep die in scenario 1 variant A niet overdraagbaar zijn op basis van omzet in scenario 2 wel overdraagbaar zijn.

Hoe groot dit effect is, verschilt per bedrijf. Niet elk bedrijf verkoopt immers even veel aan kleine bedrijven dan wel aan bedrijven die gevestigd zijn in het buitenland. Concreet varieert het aantal extra overdraagbare 'arbeidsplaatsen' doelgroep van 0 bij De Verbinding tot 95,9 bij Balanz Facilitair, totaal 173,3. Dit correspondeert met het aantal dat in de eerdere tabel van scenario 1 variant A stond onder niet overdraagbare 'arbeidsplaatsen' doelgroep.

Ten opzichte van scenario 1 variant A is er in scenario 2 variant A een procentuele stijging van het aantal 'arbeidsplaatsen' doelgroep van 11% voor Emma Holding, 5% voor De Groenmakers, 14% voor Balanz Facilitair, 22% voor Brainport Assembly en 25% voor MSG Post en Koeriers. Voor De Verbinding blijft het aantal over te dragen uren gelijk aan scenario 1 variant A. Dit omdat alle omzet van het bedrijf gerealiseerd wordt bij in Nederland gevestigde ondernemingen die groter zijn dan 25 fte. Voor de zes 30+ bedrijven in totaal is er 16% meer overdracht van 'arbeidsplaatsen' doelgroep mogelijk.

Tabel 5.6 Aantal overdraagbare arbeidsplaatsen doelgroep volgens scenario 2A, (30+ bedrijf bepaalt verdeelsleutel voor overdracht uren, uren alle doelgroepen overdraagbaar)

	Emma Holding	De Verbinding	De Groenmakers	Balanz Facilitair	Brainport Assembly	MSG Post en Koeriers	Totaal
Bedrijfsomvang (totaal aantal fte gebaseerd op 1.623 uur)	209,4	18,6	82,0	852,5	22,4	321,6	1.506,4
Maximaal overdraagbaar aantal 'arbeidsplaatsen' doelgroep (1.331 uur)	127,1	7,9	67,0	769,6	20,6	289,9	1.282,0
waarvan extra overdraagbaar ten opzichte van scenario 1 variant A	12,7	0,0	3,0	95,9	3,7	58,0	173,3

In tabel 5.7 is de doorrekening voor scenario 2, variant B te vinden. Ten opzichte van scenario 1 variant B geldt ook hier een stijging van het aantal 'arbeidsplaatsen' doelgroep. Deze stijging is wederom toe te schrijven aan de 'arbeidsplaatsen' doelgroep die in scenario 1 gekoppeld zijn aan omzet bij kleine bedrijven of bedrijven die in het buitenland gevestigd zijn. In scenario 2 zijn deze 'arbeidsplaatsen' doelgroep wel overdraagbaar. De procentuele stijging van scenario 2 variant B ten opzichte van scenario 1 variant B is dezelfde als we hierboven zagen bij scenario 2 variant A ten opzichte van scenario 1 variant A. Namelijk: 11% voor Emma Holding, 5% voor De Groenmakers, 14% voor Balanz Facilitair, 22% voor

Brainport Assembly en 25% voor MSG Post en Koeriers. Voor De Verbinding blijft het aantal over te dragen uren gelijk aan scenario 1B.

Tabel 5.7 Aantal overdraagbare arbeidsplaatsen doelgroep volgens scenario 2B, (30+ bedrijf bepaalt verdeelsleutel voor overdracht uren, uren ingeleenden/getachteerden niet overdraagbaar)

	Emma Holding	De Verbinding	De Groenmakers	Balanz Facilitair	Brainport Assembly	MSG Post en Koeriers	Totaal
Bedrijfsomvang (totaal aantal fte gebaseerd op 1.623 uur)	209,4	18,6	82,0	852,5	22,4	321,6	1.506,4
Maximaal overdraagbaar aantal 'arbeidsplaatsen' doelgroep (1.331 uur)	17,3	7,9	15,8	15,8	9,8	64,1	130,6
waarvan extra overdraagbaar ten opzichte van scenario 1B	1,7	0,0	0,7	2,0	1,8	12,8	19,0

## 5.7 Effect van toepassing van nulquotum bij de vier methodieken: scenario 1 en 2 en daarbinnen variant A en B

Binnen zowel scenario 1 als 2 wordt als gedachtenexperiment de mogelijkheid doorgerekend dat een nulquotum wordt ingevoerd voor de overdragende ondernemer. Dit betekent dat op het moment dat een, in het geval van deze pilot, 30+ onderneming quotum mag overdragen, deze zelf vrijgesteld wordt van de quotumverplichting. Bijvoorbeeld om het risico voor de overdragende ondernemer weg te nemen dat deze zelf niet meer aan het quotum kan voldoen omdat er te veel is overgedragen of om de administratieve lasten te verlichten.

Deze mogelijkheid is doorgerekend voor alle vier varianten. In tabel 5.8 staat aangegeven tot hoeveel extra overdraagbare 'arbeidsplaatsen' doelgroep invoering van een nulquotum zou leiden bij:

- › scenario 1 variant A waarbij de overdracht gekoppeld is aan omzet;
- › scenario 1 variant B waarbij de overdracht gekoppeld is aan omzet maar de uren van medewerkers die werken op detachings- of inleenbasis niet overdraagbaar zijn;
- › scenario 2 variant A waarbij de directe koppeling aan omzet is losgelaten en alle surplus-uren overdraagbaar zijn;
- › scenario 2 variant B waarbij de koppeling eveneens is losgelaten, maar de uren van medewerkers die werken op detachings- of inleenbasis niet overdraagbaar zijn.

Toepassing van het nulquotum leidt in scenario 1 variant A bij alle bedrijven tot een toename van het totaal aantal overdraagbare 'arbeidsplaatsen' doelgroep variërend van 0,7 tot 27,3. Voor de zes bedrijven te samen is dit 47,8.



In scenario 1 variant B geldt de toename alleen voor De Verbinding en is de totale toename door toepassing van het nulquotum 0,7 overdraagbare ‘arbeidsplaatsen’ doelgroep. Bij de overige bedrijven zijn de uren van ingeleenden benut voor het berekenen van de eigen quotumrealisatie. Die uren vallen weliswaar vrij maar zijn niet verder overdraagbaar, waardoor er geen extra uren overdraagbaar zijn.

In scenario 2 variant A, waar de directe koppeling met omzet is losgelaten en dus alle surplus-uren (in theorie) overdraagbaar zijn, is de toename per bedrijf tussen 0,7 en 31,2. Voor de zes bedrijven samen is de toename 55,1 overdraagbare ‘arbeidsplaatsen’ doelgroep.

In scenario 2 variant B is wederom alleen bij De Verbinding sprake van een toename van 0,7. Bij de overige 5 bedrijven neemt door toepassing van het nulquotum het aantal overdraagbare ‘arbeidsplaatsen’ doelgroep niet toe, zoals we zagen bij scenario 1 variant B.

Tabel 5.8 Aantal arbeidsplaatsen doelgroep extra overdraagbaar ten opzichte van basisscenario's bij toepassing nulquotum

	Emma Holding	De Verbinding	De Groenmakers	Balanz Facilitair	Brainport Assembly	MSG Post en Koeriers	Totaal
Scenario 1A	6,9	0,7	2,9	27,3	0,7	9,4	47,8
Scenario 1B	0,0	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7
Scenario 2A	7,7	0,7	3,0	31,2	0,8	11,8	55,1
Scenario 2B	0,0	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7

## 5.8 Samenvatting cijfermatige bevindingen

In dit hoofdstuk is voor de zes 30+ bedrijven doorgerekend hoeveel ‘arbeidsplaatsen’ doelgroep (gelijk aan 1.331 verloonde uren op jaarbasis) overdraagbaar zijn volgens twee scenario's met daarin verschillende varianten. De scenario's zijn:

- › scenario 1 variant A waarbij de overdracht gekoppeld is aan omzet en uren van alle doelgroepmedewerkers overdraagbaar zijn;
- › scenario 1 variant B waarbij de overdracht gekoppeld is aan omzet en uren van doelgroepmedewerkers die werken op detachings- of inleenbasis niet overdraagbaar zijn;
- › scenario 2 variant A waarbij de directe koppeling aan omzet is losgelaten en uren van alle doelgroepmedewerkers overdraagbaar zijn;
- › scenario 2 variant B waarbij de koppeling met omzet eveneens is losgelaten en de uren van medewerkers die werken op detachings- of inleenbasis niet overdraagbaar zijn.

In elk scenario wordt eerst het aantal overdraagbare uren verminderd met het aantal uren dat de 30+ bedrijven zelf nodig hebben voor hun eigen quotumrealisatie.

Als alle surplus-uren overdraagbaar zouden zijn (de variant met de maximaal mogelijke overdracht, namelijk scenario 2 variant A), zouden bij de zes 30+ bedrijven 1.282 arbeidsplaatsen van de doelgroep overdraagbaar zijn. Als overdracht hard gekoppeld wordt aan omzet én uren van gedetacheerden niet doorgeleend kunnen worden (de variant met minimaal mogelijke overdracht, namelijk scenario 1 variant B), is het aantal overdraagbare arbeidsplaatsen 91% lager, namelijk 111,6.

Als de overdragende bedrijven vrijgesteld zouden worden van de eigen quotumverplichting, leidt dat in de beide variant A-scenario's tot 47,8 (in scenario 1) en 55,1 (in scenario 2) extra overdraagbare 'arbeidsplaatsen' doelgroep. In de beide variant B scenario's leidt toepassen van een nulquotum tot een kleine stijging van 0,7 extra overdraagbare arbeidsplaats. De stijging in beide scenario's met variant B is zo beperkt, omdat de uren van gedetacheerden uit de doelgroep niet verder overdraagbaar zijn. Die uren zijn in de berekeningen wel gebruikt voor de eigen quotumrealisatie. Tijdens de discussies in de klankbordgroep bleek dat verdere doorlezen niet aansluit bij (en ook niet inpasbaar zal zijn) binnen de uitvoeringssystematiek die UWV uitwerkt op basis van de voorliggende AMvB. Daarbij is ook van belang dat UWV gebonden is aan een strakke doorlooptijd om tijdig de juiste heffingsbedragen aan de Belastingdienst te kunnen doorgeven. De conclusie is derhalve, dat van alle uren van de doelgroepmedewerkers bij de zes 30+ bedrijven ongeveer 10% overdraagbaar gemaakt zou kunnen worden door inkoop. In hoofdstuk 6 en verder gaan we in op vragen met betrekking tot de uitvoering en uitvoerbaarheid van de overdracht van uren van de doelgroep door inkoop.

Tabel 5.9 Samenvatting cijfermatige bevindingen pilot

	Scenario 1A	Scenario 1B	Scenario 2A	Scenario 2B
Omschrijving scenario	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forfaitaire koppeling aan omzet</li> <li>• Uren van alle doelgroepen overdraagbaar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forfaitaire koppeling aan omzet</li> <li>• Uren gedetacheerden niet overdraagbaar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vrije verdeelsleutel</li> <li>• Uren van alle doelgroepen overdraagbaar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vrije verdeelsleutel</li> <li>• Uren gedetacheerden niet overdraagbaar</li> </ul>
Overdraagbare 'arbeidsplaatsen' doelgroep	1.108,8	111,7	1.282,0	130,7
Niet overdraagbaar aantal 'arbeidsplaatsen' doelgroep	173,3	19,0	0	0
Aantal 'arbeidsplaatsen' doelgroep extra overdraagbaar bij toepassing nulquotum	47,8	0,6	55,1	0,6

## 5.9 Kwalitatieve bevindingen 30+ bedrijven

In onderstaande paragraaf geven we een samenvatting van de kwalitatieve bevindingen die uit de interviews bij de 30+ bedrijven naar voren zijn gekomen. Een belangrijke observatie bij deze bevindingen is dat voor de bedrijven de interviews in het kader van deze pilot hen voor het eerst echt op het spoor zette van de mogelijkheid voor overdracht van quotum. De bevindingen die hier zijn beschreven, zijn dus geen uitgekristalliseerde ideeën van de bedrijven, maar reflecteren de eerste ideeën die bij hen opkwamen tijdens de interviews.

### Wenselijkheid van overdracht

De geïnterviewde 30+ bedrijven staan alle positief tegenover het overdraagbaar maken van quotum voor middel van inkoop. Ze geven aan dat dit hen een interessant extra verkoopargument lijkt. Het is een 'extra service' richting de klant. Geen van de geïnterviewde bedrijven heeft op dit moment plannen om extra kosten in rekening te brengen voor de over te dragen uren in het kader van de quotumverplichting.

### Organisatorische, kwantitatieve en kwalitatieve eisen aan overdracht

De geïnterviewde 30+ bedrijven geven aan dat ze een (objectieve) erkenning voor sociaal ondernemerschap op zijn plaats vinden voordat er overdracht mag plaatsvinden. Dit als waarborg dat er op een kwalitatief erkende wijze invulling wordt gegeven aan sociaal ondernemerschap. Sociaal ondernemerschap is iets wat in de 'genen' van een organisatie moet zitten. Algemeen beeld van de 30+ organisaties is dat er voorkomen moet worden dat er ondernemers met de doelgroep gaan werken, enkel en alleen omdat dit hun economische winst oplevert.

De erkenning van sociaal ondernemerschap kan in de ogen van de 30+ bedrijven tevens dienen als waarborg richting de klant dat de administratie rondom het aantal medewerkers vanuit de doelgroep op orde is. Het overdragen van quotum wordt over het algemeen ook beschouwd als gunst door de 30+ bedrijven. Een compensatie indien er geen of minder uren overgedragen kunnen worden dan toegezegd, is daarbij volgens de 30+ bedrijven dan ook niet aan de orde.

Voor aanvullende eisen aan inkopende organisaties voelen de 30+ organisaties over het algemeen niet veel. Alleen voor Brainport Assembly geldt dat de stichting Brainport Assembly nu al heeft vastgelegd dat, indien uren overgedragen mogen worden in het kader van de quotumverplichting, dit alleen kan na een positieve beoordeling van de inkopende organisatie door middel van een audit. Wat deze audit inhoudt, is nog niet gedefinieerd.

### Onderscheid producten en diensten

Bij een aantal van de 30+ bedrijven is de grens tussen product en dienst zoals gedefinieerd door de staatsecretaris (d.d. 2 december 2016, p.12) niet duidelijk te onderscheiden. Zo vindt bij MSG Post en Koeriers een deel van het werk (bijvoorbeeld het ophalen van post) plaats op de locatie van de klant, maar een belangrijk deel (het sorteren van de post) plaats op de locatie van MSG Post en Koeriers.

Bovendien is de huidige definitie van product of dienst deels afhankelijk van de bedrijfsvoering. Zo zijn de timmerwerkzaamheden die medewerkers van De Verbinding verrichten te omschrijven als product, terwijl de vergelijkbare timmerwerkzaamheden die de medewerkers van De Groenmakers in de winter uitvoeren bij een palletbedrijf (via een inhuur constructie, omdat er intern dan te weinig werk is) te omschrijven is als dienst.

De 30+ bedrijven geven aan een strikte scheiding tussen product en/of dienst in dit kader ook niet relevant te vinden. Het gaat hen om het werk dat verzet wordt voor de klant en een algemene wijze waarop overdracht plaats kan vinden.

### Methodieken van overdracht

De 30+ organisaties hebben voornamelijk interesse in een simpel uitvoerbare methodiek waarbij overdracht gebaseerd is op omzet. Daarbij geeft een aantal organisaties aan zelf wel wat speelruimte te wensen om zelf specifiek afspraken met een klant te maken.

Een losse verhandeling van de uren wordt over het algemeen gekenmerkt als niet wenselijk of zelfs niet ethisch. De geïnterviewde bedrijven zijn het er over eens dat een kalenderjaar de gemakkelijkste meeteenheid is om de methodiek op te baseren. Voor een aantal 30+ bedrijven is het van groot belang dat de uren van personen die gedetacheerd zijn ook overgedragen mogen worden aan de inkopende partij.

Een directe koppeling met producten is voor de meeste 30+ organisaties praktisch niet haalbaar. Emma Holding zou wel graag een directe koppeling met het product realiseren, dat

ook verder de keten in kan. Binnen het bedrijf is het ook mogelijk deze koppeling te maken. Zij zouden graag aan elk paar veiligheidsschoenen een soort 'certificaat' hangen, dat de eindgebruiker van de schoenen kan verzilveren voor quotumoverdracht. Zo kan ook worden voldaan aan de wens van de Emma Groep om de uren over te dragen aan de eindgebruikers, de klanten dus van de wederverkopers waar zij aan verkopen. Dit bedrijf stelt zelfs dat als overdracht slechts tot hun wederverkopers gaat, en niet bij de eindgebruiker terecht komt, zij zullen afzien van de overdracht van quotum.

Brainport Assembly en De Groenmakers geven aan dat de koppeling met een product in theorie ook te realiseren is. De Groenmakers geeft aan dit alleen op jaarbasis te kunnen realiseren. Het bedrijf schat in dat dit een administratieve belasting van twee fulltime weken met zich meebrengt. De overige bedrijven zien geen mogelijkheid om de inzet van de doelgroep toe te rekenen aan één product.

Een werkwijze waarbij forfaitair gekeken wordt naar de totale omzet en het totaal aantal uren van de doelgroep dat in dienst is, lijkt de meeste 30+ bedrijven het makkelijkst werkbaar. Deze werkwijze werpt in de praktijk nog wel vragen op. Zo geeft MSG Post en Koeriers aan dat bijvoorbeeld één grote klant zorgt voor een aanzienlijk deel van de omzet. De werkzaamheden die voor deze specifieke klant uitgevoerd worden, de spoedkoeriersdienst, worden voornamelijk door medewerkers die niet in het doelgroepregister zijn opgenomen gedaan. De vraag is of het redelijk is om deze klant te laten profiteren van het werk dat doelgroepmedewerkers in andere delen van het bedrijf verzetten.

Overdracht van uren op BSN-nummer lijkt voor een deel van de geïnterviewde 30+ bedrijven niet mogelijk, omdat individuele werknemers en hun gewerkte uren niet direct te koppelen zijn aan gerealiseerde productie. Bovendien spreken deze organisaties uit het niet wenselijk te vinden om klanten op het detailniveau van een individuele medewerker inzicht te geven in wie aan welk product gewerkt heeft.

Als risico van een mogelijke werkwijze zien de bedrijven een teveel aan administratie, met name als je als werkgever met een surplus-uren van de doelgroep moet voegen naar een bestaand systeem. Het liefst moet de werkwijze passen binnen de huidige administratieve systemen van het bedrijf. Bijvoorbeeld een applicatie waarin het bedrijf zelf een aantal kentallen kan invullen. Of nog mooier: een applicatie die gekoppeld kan worden aan het personeelssysteem of aan het PSO portaal. Als randvoorwaarden voor een methodiek geldt wat betreft de 30+ organisaties in ieder geval dat het een helder registratiesysteem met beperkte administratieve belasting moet zijn. Uniformiteit in wat er van de bedrijven gevraagd wordt vanuit verschillende wet- en regelgeving is daarbij ook van belang voor de geïnterviewde organisaties.

### Verwachte effect op werkgelegenheid

De 30+ bedrijven geven aan dat ze verwachten dat er meer werkgelegenheid zal ontstaan. Als er meer vraag naar uren ontstaat en er meer omzet gerealiseerd wordt, zien ze groeimogelijkheden. Hoeveel extra werkgelegenheid het op zou kunnen leveren, is momenteel niet in te schatten voor de ondernemers. Een kanttekening bij deze verwachting is, dat een deel van de 30+ bedrijven ook het aandeel medewerkers, dat in het doelgroepregister geregistreerd staat, ziet slinken. Dit doordat de SW-populatie daalt en de instroom van nieuwe doelgroepmedewerkers achter blijft. Wel vormt het voor de ondernemers een extra stimulans om het aandeel van doelgroepmedewerkers op peil te houden om zo het aantal overdraagbare uren te kunnen garanderen.

## 5.10 Kwalitatieve bevindingen inkopende bedrijven

In deze paragraaf zijn de belangrijkste kwalitatieve bevindingen uit de interviews bij de inkopende organisaties weergegeven. Net als bij de 30+ organisaties geldt ook voor deze paragraaf dat voor de inkopende bedrijven de interviews in het kader van deze pilot het eerste moment waren waarop er concreet over de mogelijkheid voor overdracht van quotum werd nagedacht. De bevindingen die hier zijn beschreven zijn dus geen uitgekristalliseerde ideeën van de bedrijven, maar reflecteren de eerste ideeën.

### Wenselijkheid van overdracht

Alle vier de geïnterviewde organisaties vinden het idee van overdracht van quotum door middel van inkoop interessant. Geen van de organisaties is momenteel in staat het quotum zelf in te vullen mocht deze van kracht worden.

VDL Lasindustrie geeft aan dat, mocht het quotum in gaan, het in eerste instantie graag zelf een aantal medewerkers uit de doelgroep in dienst neemt en dat aanvult met quotumoverdracht door middel van inkoop. Het lijkt voor VDL Lasindustrie in de praktijk echter lastig te organiseren om medewerkers uit de doelgroep in dienst te hebben. Het bedrijf heeft onlangs een bedrijfsscan laten maken door het UWV. Dat leverde geen opties op voor functies die geschikt zijn of geschikt te maken zijn voor de doelgroep.

Mochten er toch geschikte functies ontstaan, dan twijfelt het bedrijf of zij wel voldoende in staat is passende begeleiding te geven aan medewerkers uit de doelgroep. De intensieve begeleiding die dat vergt, is waarschijnlijk moeilijk te combineren met de niet te standaardiseren werkzaamheden die het bedrijf verricht. Het lijkt dan al snel voordeliger om een boete te betalen dan om het binnen het eigen bedrijf te proberen te organiseren.

Ook Medlon geeft aan zelf geprobeerd te hebben medewerkers uit de doelgroep in dienst te nemen. Zowel via functiecreatie als via het aanpassen van werkprocessen om ze geschikt te maken voor de doelgroep. Momenteel is er een aantal medewerkers uit de doelgroep in dienst. Echter niet genoeg om een eventuele quotumverplichting zelfstandig in te vullen. Uit een interne bedrijfsscan blijkt dat er nog weinig ruimte is voor extra functiecreatie in het proces. Het overnemen van quotum door middel van inkoop van producten en diensten vindt Medlon dan ook een zeer interessante denkwijze, om zo de eigen beperkte mogelijkheden te compenseren door (meer) in te kopen bij sociale ondernemingen.

Binnen Van Wijnen Groningen wordt er geen beleid gevoerd op het in dienst nemen van medewerkers vanuit de doelgroep. Mocht het quotum ingevoerd worden, dan hoopt het bedrijf dat in te kunnen vullen door middel van inhuur van medewerkers vanuit de doelgroep en door inkoop binnen de keten.

Voor Schippers Kozijnen zou overdracht van het quotum door middel van inkoop ook uitkomst bieden. Het heeft een aantal mensen uit de doelgroep in dienst, maar niet voldoende om bij invoer van het quotum zelfstandig hieraan te voldoen. Het inkopen bij sociaal ondernemers, zoals bijvoorbeeld via de lang lopende relatie die zij met De Verbinding hebben, ziet het bedrijf ook als invulling van de maatschappelijke taak van een organisatie.

VDL Lasindustrie geeft aan niet te verwachten dat bedrijven gaan inkopen puur om hun quotumverplichting te realiseren. Bedrijfsresultaat blijft ook hierbij voorop staan. Medlon ziet ieder beetje quotum dat het overgedragen kan krijgen als mooi meegenomen. Ook al is het 0,1 fte. Het bedrijf zal bij de inkoop dus niet gaan sturen op zoveel mogelijk quotum binnenhalen, maar vindt het achterliggende doel van het stimuleren van sociale ondernemingen,

om zo bij te dragen aan de inclusieve samenleving belangrijker. Dit brede perspectief vindt Medlon belangrijker dan het feit dat het daarmee invulling kan geven aan een deel van de eigen quotumverplichting.

### **Organisatorische, kwantitatieve en kwalitatieve eisen aan overdracht**

De inkopende bedrijven willen weinig eisen stellen aan de overdracht. Zo vinden niet alle bedrijven een keurmerk voor het overdragende bedrijf om quotum te mogen overdragen een vereiste. Medlon ziet een dergelijk keurmerk vooral als administratieve handeling. Het is de ervaring van Medlon dat de ondernemers waarbij het sociaal ondernemerschap in de genen zit dit als logisch onderdeel van hun bedrijf zien, en er daarom niet vanuit commercieel oogpunt veel aandacht aan besteden. Het vinden van zulke bedrijven gaat vaak van mond-tot-mond via het netwerk. Toch wil het bedrijf ook graag zekerheid dat de ondernemer ook echt substantiële werkgelegenheid biedt aan doelgroepmedewerkers. Medlon draait de redenering liever om en ziet de afspraken met een sociaal ondernemer over de overdracht van quotum juist als een goede stimulans dat deze daadwerkelijk zijn/haar sociale afspraken nakomt, in plaats van als garantie voor Medlon.

Het ook daadwerkelijk kunnen overdragen van het afgesproken aantal uren in het quotum is voor de bedrijven een primaire verantwoordelijkheid van het overdragende bedrijf. Daarbij is het de vraag wat er gebeurt als de leverancier toch niet aan de afgesproken doelgroep-uren kan voldoen. Hier hebben de inkopende organisaties nog geen uitgesproken beeld bij.

Over het al dan niet betalen voor het overdragen van quotum zijn de bedrijven verdeeld. Zo geeft Van Wijnen aan niet extra te willen betalen voor de overdracht van uren, omdat zij het mechanisme van 'afkoop' een verkeerde prikkel vindt. Het bedrijf vindt het belangrijk dat alle organisaties nadenken over waar binnen hun bedrijf kansen liggen voor de doelgroep. Een positieve prikkel voor de ondernemingen die dit doen zou wenselijker zijn.

Schippers Kozijnen geeft aan dat als de quotumverplichting in werking treedt, het zou willen betalen voor de uren die het te kort komt om het eigen quotum in te vullen, maar niet voor de uren die het niet zelf nodig heeft om de eigen quotumverplichting in te vullen. VDL Lasindustrie is bereid de economische waarde te betalen voor de uren.

Ook vraagt de mogelijkheid tot overdracht van quotum binnen de inkopende organisaties om mogelijke aanpassingen van beleid en werkprocessen. Zo geeft Van Wijnen Groningen aan dat de verantwoordelijkheden laag in de organisatie belegd zijn. Een aanpassing van bijvoorbeeld het inkoopbeleid moet dan ook niet alleen centraal besloten worden maar ook landen bij de daadwerkelijke inkopers.

### **Onderscheid producten en diensten**

De inkopende organisaties zien voor het overdragen van quotum geen noodzakelijke scheiding tussen diensten en producten. Een transparant en eenduidig systeem heeft de voorkeur boven verschillende varianten.

### **Methodieken van overdracht**

Als een sociale ondernemer surplus mag overdragen, zien de inkopende bedrijven het over het algemeen als een recht om een deel van dit surplus over te mogen nemen. De inkopende bedrijven geven aan het wel logisch te vinden dat de overdragende partij een zekere mate van regelvrijheid heeft om afspraken op maat te maken met verschillende afnemers. Zo ziet Medlon het bijvoorbeeld voor zich dat in een jaarlijkse raamwerkovereenkomst afspraken over de overdracht van quotum worden opgenomen. Aan het eind van het jaar

wordt dan gekeken hoeveel er daadwerkelijk is ingekocht, en hoeveel er dus echt overgedragen kan worden.

Van belang bij de methodiek van overdracht is dat deze transparant en simpel is. Het liefst zonder extra bewijslast en administratieve ballast. De bedrijven zien namelijk als mogelijk risico bij de invoering van een methodiek dat het te ingewikkeld wordt. Als het een grote administratieve last wordt om quotum over te dragen, zal het er in de praktijk op neer komen dat organisaties liever de boete betalen. Een regelluwe pilot, waarbij gekeken wordt naar wat er echt nodig is aan regels om misbruik te voorkomen kan daar bijvoorbeeld in helpen.

De geïnterviewde organisaties zien zichzelf hoofdzakelijk als eindgebruiker van het overgedragen quotum. Alleen Schippers Kozijnen geeft aan interesse te hebben in het 'uitsmeren' van het eigen surplus over alle producten die het verkoopt aan zakelijke klanten. Daar zou Schippers Kozijnen de uren die het via De Verbinding overgedragen krijgt, maar zelf niet nodig heeft om de eigen quotumverplichting in te vullen, bij willen tellen. Momenteel krijgt het bedrijf soms al de vraag van een klant hoeveel uren van dove medewerkers van De Verbinding in hun opdracht zitten. Het bedrijf rekent dat dan forfaitair door. In het doorberekenen van surplus in de quotum ziet het eventueel een taak voor de branchevereniging weggelegd.

#### Verwachte effect op werkgelegenheid

Het verwachte effect op de werkgelegenheid vinden de inkopende organisaties moeilijk te voorspellen. Ze zien wel allen toegevoegde waarde in het stimuleren van sociaal ondernemerschap. Dit kan door middel van het overdraagbaar maken van quotum door inkoop. Als de mogelijkheid van overdracht door inkoop er komt, geven de organisaties aan dat de inkoop wel gericht zal plaatsvinden. VDL Lasindustrie geeft daarbij aan dat het in hun ogen ook voor een inkopende onderneming ten eerste draait om bedrijfsresultaat. Een bedrijf zal waarschijnlijk niet inkopen enkel en alleen om aan het quotum te kunnen voldoen. De producten en tarieven van de sociale ondernemingen dienen dus in eerste plaats marktconform te zijn.





## 6 Uitvoeringstechnische bespiegelingen

In onderstaande paragraaf wordt een aantal uitvoeringsaspecten beschreven die tijdens het uitvoeren van de pilot naar voren zijn gekomen. We starten met een achtergrondschets van de beoogde uitvoeringspraktijk en een weergave van de eerste kanttekeningen die UWV heeft geplaatst bij de overdraagbaarheid van uren door middel van de inkoop van producten (§ 6.1). Daarnaast wordt er een aantal specifieke uitvoeringsaspecten toegelicht die in dit stadium relevant lijken voor verdere uitwerking van de methodiek rondom quotumoverdracht (§ 6.2 en § 6.3).<sup>23</sup> Daarbij is gebruik gemaakt van informatie van UWV en informatie uit de juridische consultatie. De uitkomst van de juridische consultatie is opgenomen in bijlage 3.

### 6.1 Achtergrondschets van de beoogde uitvoeringspraktijk

Een belangrijke opmerking vooraf is dat de informatie van UWV zoals hieronder weergegeven niet gebaseerd is op een toets op de uitvoerbaarheid. Een oordeel over de uitvoerbaarheid van de uitgewerkte oplossingsrichtingen door UWV vraagt om een uitgebreidere analyse. Als de regeling verder wordt uitgewerkt, zal UWV zoals gebruikelijk een Uitvoeringstoets doen, waarin de haalbaarheid en de kosten worden geraamd. Een Uitvoeringstoets is gebaseerd op conceptwetgeving en duurt minimaal zes weken. Een Uitvoeringstoets viel daarom buiten de scope van deze pilot.

UWV heeft wat betreft de ‘Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeprekten’ de taak om de gegevens te leveren waarmee het Ministerie van SZW vaststelt of de banenafpraak gehaald is. Indien het quotum arbeidsbeprekten wordt ingevoerd, stelt UWV het quotumpercentage vast en bepaalt per grote werkgever (een werkgever met meer dan 40.575 verloonde uren per jaar te verantwoorden via de loonadministratie) of deze voldaan heeft aan zijn quotum. Bedrijven ontvangen de beschikking van de Belastingdienst. Deze is verantwoordelijk voor de communicatie met de bedrijven inclusief het opleggen van eventuele boetes en handhaving.

UWV heeft een eerste uitvoeringstoets gedaan op de AMvB welke regelt dat bepaalde uitleeners verloonde uren van doelgroepen over kunnen dragen naar een inlener die doelgroepen voor zich laat werken. Uitzenders hebben in die constructie een ‘0’-quotum over het uitzendpersoneel. Alleen bedrijven die een specifieke Standaard Bedrijfsindeling (SBI) code in de Kamer van Koophandel (KvK)/Basisregistratie Handelsregister (NHR) hebben, mogen uren overdragen. Zij kunnen in de toekomst inloggen op het werkgeversportaal van UWV en kunnen de uren van deze werknemers overdragen naar een andere werkgever.

Als begrippen onderscheidt UWV ‘quotumpercentage’ en ‘quotumrealisatie’. Het eerste is een percentage berekend voor zowel de publieke als de private sector. Het quotum kan ook voor slechts één van beide sectoren ingesteld worden. In dat geval komt er dus ook maar één percentage. Bij de ‘quotumrealisatie’ wordt er per werkgever gekeken naar het totaal aantal verloonde uren, en er wordt gekeken naar hoeveel verloonde uren daarvan in totaal afkomstig zijn van medewerkers die tot de doelgroep behoren. Als de verhouding tussen die twee groter of gelijk is aan het quotumpercentage van de sector waartoe de werkgever behoort, dan heeft hij het quotum gerealiseerd. Is deze uitkomst kleiner dan het quotumpercentage van de sector waartoe hij behoort, dan heeft hij het quotum niet gerealiseerd. In dit laat-

---

<sup>23</sup> Omwille van de leesbaarheid spreken we veelal over overdraagbaarheid van het quotum in plaats van over overdraagbaarheid van uren ten behoeve van het quotum.

ste geval wordt het tekort aan uren berekend en het heffingsbedrag dat daar tegenover staat. Het bedrijf ontvangt (via de Belastingdienst) een beschikking voor dit heffingsbedrag.

De tijdplanning met betrekking tot het aankondigen van het quotumpercentage is als volgt: UWV berekent in jaar  $t-1$  het in jaar  $t$  te realiseren quotumpercentage (dat het ministerie van SZW vervolgens bekend maakt). In het jaar  $t+1$  kijkt UWV of het bedrijf het percentage in jaar  $t$  gerealiseerd heeft. Bijvoorbeeld: in 2018 bepaalt UWV het quotumpercentage dat gaat gelden voor het jaar 2019. In 2020 kijkt UWV terug of een werkgever zijn quotum over jaar 2019 behaald heeft of niet.

UWV gaat voor de overdracht van verloonde uren uit van gegevens over de inkomstenverhoudingen in de Polisadministratie behorend bij het desbetreffende Burgerservicenummer (BSN-nummer) dat in (een deel van) jaar  $t$  een registratie had als doelgroeper. De werkgever van de medewerker uit de doelgroep kan inloggen op het werkgeversportaal van UWV en de verloonde uren administratief overdragen naar een ander bedrijf. UWV gaat er van uit dat voor de inkoop van diensten en voor de inkoop van producten aangesloten wordt bij deze systematiek. Het verwerken van 'losse' bestanden van werkgevers door UWV (of Belastingdienst) voor de overdracht van uren van de doelgroep of 'uren zonder koppeling naar BSN-nummer' vindt het UWV geen optie.

## 6.2 Kanttekeningen door UWV

UWV wijst erop dat er werkgevers zullen zijn die zowel diensten leveren als producten verkopen en dat de gekozen overdrachtssystematiek daar geschikt voor moet zijn.

Een ander aandachtspunt is dat de correcties doorgevoerd moeten worden in het jaar  $t+1$  en op zo'n juridisch en wettelijke juiste basis (verankering) dat de Belastingdienst rechtmatige beschikkingen kan afgeven in het jaar  $t+1$ . Vast te leggen elementen die in dit kader belangrijk zijn voor het UWV zijn onder andere:

- › Welke bedrijven mogen overdragen? En wie stelt dit vast?  
Voor uitleners zijn bijvoorbeeld bepaalde SBI codes in regelgeving vastgelegd. Voor de bedrijven die via verkoop van diensten of producten mogen overdragen moet een eenduidige lijst of identificatiecode komen. Er mag geen discussie ontstaan over of een afnemer wel met een "gecertificeerd" bedrijf zaken heeft gedaan. Voor UWV is het van belang dat het een juridisch houdbare afbakening betreft. Overigens mogen dat uitvoeringstechnisch ook bedrijven zijn die niet quotumplichtig zijn (kleiner zijn dan 25 fte, zoals de 30+ pilotbedrijven De Verbinding en Brainport Assembly);
- › Wijze van gegevensoverdracht.

Er zullen bedrijven zijn die op verschillende manieren met overdracht te maken krijgen. Zoals bedrijven die doelgroepers uitlenen, diensten leveren door de doelgroep en/of producten verkopen waar de doelgroep aan mee gewerkt heeft en ook zelf inlenen of producten/diensten afnemen van bedrijven die gecertificeerd zijn om uren van de doelgroep over te mogen dragen. Moeten deze stappen dan volgorde- of parallel worden genomen in het uitvoeringsproces? Hoe houdt UWV dan de controle over de urenadministratie? Het zal dan ook een 'uitdaging' worden om in het jaar  $t+1$  de gegevens van de Polisadministratie, de urenoverdracht door de uitleners, door de leveranciers van diensten en van de verkopers van producten op een valide manier en vooral tijdig te verwerken. Vervolgens daarmee rekening te houden in de bepaling van de quotumrealisatie per werkgever en de benodigde

informatie tijdig aan te leveren bij de Belastingdienst voor het verwerken tot voor beroep vatbare beschikkingen.

### 6.3 Overige uitvoeringsaspecten

Naast bovenstaande kanttekeningen van UWV zijn er meer uitvoeringsaspecten aan het licht gekomen. Deze lichten wij hieronder toe.

#### 6.3.1 Privacy

Om zeker te stellen dat de door de medewerker uit de doelgroep gewerkte uren slechts eenmaal meetellen, en bijvoorbeeld niet door zowel de verkopende onderneming zelf als door de afnemer worden opgevoerd, dienen de uren geregistreerd te zijn. UWV voorziet geen andere mogelijkheid dan een koppeling met het BSN-nummer van de medewerker uit de doelgroep. Een dergelijk systeem brengt met zich mee dat inkopende bedrijven inzage krijgen in het BSN-nummer van de arbeidsbepaalde. De geconsulteerde juristen geven aan dat dat om privacy-technische redenen niet wenselijk is. *“Verwerking van BSN-nummers vereist namelijk een wettelijke grondslag.<sup>24</sup> Een werkgever mag op dit moment aan de hand van BSN-nummers loonadministratie-gegevens uitwisselen met de Belastingdienst. Ook mag de werkgever BSN-nummers verstrekken aan de arbodienst of bedrijfsarts.”* (quote uit juridisch advies in bijlage 3). Voor verwerking van BSN-nummers van niet-werknemers in het kader van de Quotumwet zien de juristen (nog) geen wettelijk grondslag.

#### 6.3.2 Overdraagbaarheid uren gedetacheerden en ingeleenden

In de AMvB waarmee de overdracht van uren van uitleners naar inleners geregeld wordt, wordt de overdracht eenmalig mogelijk gemaakt. Verdere overdracht in de keten is op grond van de AMvB niet mogelijk. Tijdens de voorbereiding van de daadwerkelijke uitvoering van deze pilot bleek dat op grond van deze AMvB uren van gedetacheerden/ingeleenden mogelijk niet nogmaals overdraagbaar zijn naar de inkopende organisatie. Daarom is in beide scenario's een variant onderscheiden waarin de uren van alle doelgroepmedewerkers overdraagbaar zijn (variant A) en een variant waarin de uren van gedetacheerden/ingeleenden niet overdraagbaar zijn (variant B).

Het resultatenhoofdstuk (hoofdstuk 5) geeft aan dat, als uren van (met name SW-) gedetacheerden niet overgedragen kunnen worden (variant B), het aantal overdraagbare uren sterk wordt teruggebracht tot ongeveer 10%. Bij de zes pilotbedrijven daalt het aantal overdraagbare 'arbeidsplaatsen' doelgroep (gebaseerd op 1.331 verlonde uren op jaarbasis) namelijk met 90% (van 1.108,6 naar 111,6) als de overdracht gekoppeld is aan de omzet (scenario 1). In scenario 2, waarin alle surplus-uren overdraagbaar zijn, daalt het aantal overdraagbare 'arbeidsplaatsen' doelgroep van 1.282,0 naar 130,6 (eveneens 90%), als uren van gedetacheerden en ingeleenden niet overdraagbaar zijn.

De AMvB die de overdracht van uren door inkoop mogelijk dient te maken, dient analoog te zijn aan de overdracht van uren van de doelgroep door inleen bij daartoe erkende bedrijven. Maar deze dient ook mogelijk te maken dat uren van uitgeleende of gedetacheerde medewerkers nog een keer overgedragen kunnen worden. Als dat laatste niet realiseerbaar is, dan is de te realiseren overdracht nog slechts 10% van het feitelijk surplus aan aantal uren.

---

<sup>24</sup> Artikel 24 Wet bescherming persoonsgegevens.

Behalve dat de op te stellen regelgeving verdere overdracht van uren mogelijk moet maken, staat UWV voor de uitdaging om beide overdrachtmomenten op elkaar af te stemmen en volgtijdelijk te organiseren. Tussen 1 juni van jaar  $t+1$ , het moment waarop de gegevens van het doelgroepregister over het jaar  $t$  definitief worden, en eind november als de Belastingdienst de beschikkingen verzendt, moet UWV de berekeningen met betrekking tot de quotumrealisaties doorvoeren, de mutaties van bedrijven via het portaal beheersen en verwerken in de nieuwe berekeningen en die vervolgens in het juiste format en met de juiste legitieme onderbouwing doorzetten naar de Belastingdienst.

In variant B van beide scenario's, waarin uren van gedetacheerden/ingeleenden niet overdraagbaar zijn, zijn we er van uit gegaan dat deze uren wel gebruikt kunnen worden bij het vaststellen van de quotumrealisatie en daarmee het invullen van de eigen quotumverplichting. Mocht later blijken dat én deze uren niet overdraagbaar zijn én dat de uren ook niet gebruikt kunnen worden voor het invullen van het eigen quotum, dan daalt het aantal overdraagbare uren in de variant B van beide scenario's nog verder.

### 6.3.3 Overdraagbaarheid in de keten

De mogelijkheid en wenselijkheid van overdraagbaarheid van uren in de 'keten' kennen zowel een uitvoeringstechnische, als een juridische en een beleidsmatige afweging.

In het juridisch advies worden drie verschillende overdrachtssystemen onderscheiden (cursieve tekst is een quote vanuit het juridisch advies dat is opgenomen in bijlage 3).

- › *Het relateren van de waarde van de inkoop (van hetzij producten of hetzij diensten) aan de omzet van de onderneming en dit terugrekenen naar het aantal door arbeidsbeperkten gewerkte uren. Slechts afnemers zouden in dat geval quotumrealisatiepunten (zoals de overdracht van uren door de juristen benoemd wordt) kunnen bedingen (vergelijkbaar met scenario 1 varianten A en B in deze pilot).*
- › *Het mogelijk maken van separate verhandelbaarheid van quotumrealisatiepunten (verregaande variant op scenario 2 varianten A en B van deze pilot).*
- › *Het relateren van de waarde van de inkoop (van hetzij producten of hetzij diensten aan de omzet van de onderneming) en dit terugrekenen naar het aantal quotumrealisatiepunten, maar het mogelijk maken om deze punten over te dragen aan een indirect afnemer (een afnemer verderop in de keten) (alternatieve uitwerking van scenario 2 varianten A en B van deze pilot).*

Vanuit juridisch perspectief lijkt er geen beletsel te zijn tegen deze overdrachtssystemen. Met name bij overdrachtssysteem 2 onderkennen de juristen wel grote risico's. Bovendien staat dit systeem erg ver af van de doelstelling van de banenafpraak.

De redentatie van de juristen ten aanzien van de vraag in hoeverre het wenselijk is dat afnemers de 'quotumrealisatiepunten' zouden kunnen doorverhandelen, is als volgt (cursieve tekst is een quote vanuit het juridisch advies in bijlage 3):

*“Zoals hiervoor reeds .... zij opgemerkt, is volledig vrije overdraagbaarheid van quotumrealisatiepunten mogelijk niet in lijn met de bedoelingen van sociale partners.*

4.3 *Daarmee is echter nog niet gegeven dat de eerste afnemer de uren, gewerkt door arbeidsbeperkten niet verder zou kunnen verhandelen, wanneer hij op zijn beurt een product verkoopt of dienst levert aan een derde-afnemer.*

4.3.1 *Nadeel hiervan is dat deze verdere verhandelbaarheid van uren, gewerkt door arbeidsbeperkten, de afstand van deze arbeidsbeperkten tot de arbeidsmarkt niet verkleint.*

4.3.2 *Hier staat tegenover dat een grotere groep afnemers toegang kan krijgen tot overdracht van uren, gewerkt door arbeidsbeperkten. Een vergroot afzetgebied leidt mogelijk juist tot het creëren van extra banen, zoals beoogd door het kabinet.*

4.4 *Vanuit juridisch perspectief zien wij hiervoor geen beletsel.”*

Overdrachtssysteem 3 (alternatieve uitwerking van scenario 2A en 2B van deze pilot) stellen de juristen zich als volgt voor in de praktijk: *“Afnemer A neemt producten af van een PSO 30+ onderneming en verkoopt - al dan niet na verwerking van de origineel betrokken producten - de producten aan Afnemer B. Afnemer B heeft bij het sluiten van het contract met afnemer A, dat afnemer A ten behoeve van afnemer B zal bedingen bij de PSO 30+ onderneming dat die laatste de met die overdracht gemoeide quotumrealisatiepunten overdraagt aan Afnemer B. De overeenkomst tussen afnemer A en de PSO 30+ onderneming kan dan een derdenbeding bevatten ten aanzien van afnemer B”.* (quote vanuit juridisch advies in bijlage 3).

In deze systematiek, die aansluit bij scenario 2 in de pilot, worden in de portaal van UWV uren van de doelgroep slechts één keer overgedragen. Wel mag dat een bedrijf verder in de keten zijn, zoals bijvoorbeeld de aannemer die de veiligheidsschoenen van Emma Shoes via de tussenhandel heeft gekocht.<sup>25</sup> Het hoeft dus niet het eerste bedrijf te zijn in de keten en er kan variatie zijn, c.q. er kunnen nadere afspraken gemaakt worden over de verdeling van de surplus-uren. Dat sluit aan bij de systematiek die UWV ontwikkelt met één overdrachtsmoment geïnitieerd door de werkgever die surplus-uren heeft. Deze systematiek houdt het proces (enigszins) overzichtelijk waarbij de sociaal ondernemer de uiteindelijke regie houdt en het risico op speculatie door ‘tussenhandelaren’ wordt ingetoomd.

Een aandachtspunt blijft daarbij of het dan wel of niet noodzakelijk (dan wel wenselijk) is dat er transparantie is met betrekking tot de verdeelsleutel die het overdragende bedrijf hanteert en of daar toezicht op gehouden moet worden. Juridisch lijkt dat niet nodig, maar het sluit wel aan bij de wens van enkele leden van de klankbordgroep om de relatie met geleverde arbeid plausibel te houden. Ook vanuit uitvoeringsperspectief is deze transparantie wenselijk.

In de pilot is de vraag van overdracht in de keten ook in de praktijk aan het licht gekomen. Bij Emma Holding, één van de 30+ bedrijven, zijn 2 werkmaatschappijen actief onder de holding. PROTAG Shoe Supply BV maakt veiligheidsschoenen en verkoopt die tegen kostprijs met een fee aan Emma Safety Shoes BV. Deze BV verkoopt de schoenen aan groothandels/wederverkopers, die ze uiteindelijk verkopen aan de eindgebruiker. Niet uitgesloten is dat de quotumrealisatie en mogelijkheid van overdracht niet geconsolideerd worden (of kunnen worden) op het niveau van de holding maar op het niveau van de 2 BV's die allebei een fiscaal nummer hebben. Als de overdraagbaarheid beperkt zou blijven tot één stap in de keten, in dit voorbeeld van PROTAG Shoe Supply naar Emma Safety Shoes, zal er in praktijk sprake zijn van een zeer beperkt aantal over te dragen uren naar de wederverkopers, aangezien de meeste uren door de doelgroepmedewerkers gemaakt worden in de productie.

#### 6.3.4 **Grensverkeer buitenlandse werknemers**

30+ bedrijven zoals Emma Holding en Balanz Facilitair zouden ook medewerkers kunnen inzetten die in Duitsland of België woonachtig zijn. Dat werd in de bedrijfsinterviews niet aangegeven maar deze optie gaf wel aanleiding om in het juridisch advies hier aandacht aan

---

<sup>25</sup> Dit vereist dat het 30+ bedrijf de uiteindelijke ontvanger van de surplus-uren kent en over de benodigde gegevens van dit bedrijf beschikt om de uren over te dragen.

te schenken. Het is namelijk de vraag “of het mogelijk is om uren gewerkt door buitenlandse arbeidsbeperkte werknemers, niet mee te tellen voor het quotum. Zou dat wel gebeuren, dan is verdedigbaar dat Nederland buitenlandse arbeidsbeperkte werknemers achterstelt ten opzichte van Nederlandse arbeidsbeperkte werknemers. Op het eerste gezicht verwachten wij dat dit een beperking is van het vrije verkeer van personen en/of diensten binnen de Europese Unie die niet te rechtvaardigen valt.

*Bijvoorbeeld Duitse arbeidsbeperkte werknemers die in dienst treden van een Nederlandse onderneming, zouden hoogstwaarschijnlijk mee moeten tellen voor het aantal quotumrealisatiepunten”* (bron: juridisch advies in bijlage 3). In het kader van deze pilot is dit punt niet verder uitgewerkt en wordt het beschouwd als aandachtspunt in een vervolgfase.

### 6.3.5 **Overdragende bedrijf kan of wil overdracht niet effectueren**

Op voorhand zijn er vanuit juridisch perspectief twee situaties te onderscheiden waarin de afgesproken overdracht niet gerealiseerd wordt.

De eerste situatie is van toepassing als het de verkopende onderneming uiteindelijk niet lukt de afgesproken overdracht te realiseren. Dan zal - behoudens uitzonderingsgevallen, zoals overmacht - sprake zijn van wanprestatie door de verkopende onderneming onder de gemaakte afspraken. De afnemer zou in dat geval een schadevergoeding kunnen verlangen. Dergelijke afspraken kunnen wat betreft de juristen prima gereguleerd worden door het reguliere overeenkomstenrecht. Uit de kwalitatieve informatie die bij de deelnemende bedrijven is verzameld, bleek dat zij nog geen concreet beeld hebben over het antwoord op de vraag hoe te handelen in een dergelijke situatie. Interessant is dat de 30+ organisaties de overdracht nu vooral zien als een gunst naar de klant, terwijl de inkopende organisaties het zien als een plicht van de 30+ organisatie, waarbij zij als inkoper dus recht hebben op de uren.

De tweede situatie doet zich voor als de uren toegezegd zijn, en de omzet gerealiseerd is, maar de sociale ondernemer failliet gaat, bijvoorbeeld in maart van het jaar  $t+1$ . Bij de twee grootste inkopende bedrijven in deze pilot zou het gaan om ruim 40 ‘arbeidsplaatsen’ uit de doelgroep en dreigt een boete van meer dan 200.000,- euro extra (aannemend dat deze twee klanten de inkoop nodig hebben voor het realiseren van hun quotumverplichting en de boete gelijk wordt gesteld aan 5.000,- euro per ‘arbeidsplaats’ doelgroep). In die situaties rijst de vraag of de verloonde uren, die zouden worden overgedragen, zijn te kwalificeren als een regulier vermogensrecht of als een afhankelijk vermogensrecht. Is dat het geval, dan biedt het faillissementsrecht een regeling hoe moet worden omgegaan met deze verloonde uren. Wanneer om welke reden dan ook dit als niet wenselijk wordt gezien, is mogelijk specifieke regelgeving gewenst.

### 6.3.6 **Criteria voor overdragend bedrijf: beperking tot PSO 30+ ondernemingen?**

De juristen vragen zich af of de mogelijkheid om quotumrealisatiepunten te verkopen, kan worden voorbehouden aan PSO 30+-ondernemingen en zien vooralsnog geen rechtvaardiging de overdraagbaarheid alleen voor te behouden aan bedrijven die het PSO-certificaat voeren. Ondernemingen dienen gelijk te worden behandeld. Eventueel is denkbaar dat het begrip "sociale onderneming" - zo daarvoor gekozen wordt - zodanig wordt ingevuld dat in elk geval (ook) PSO 30+ ondernemingen daaronder vallen. Gelet op het feit dat PSO 30+ ondernemingen op dit moment worden gepercipieerd als sociale ondernemingen is dat verdedigbaar. Een onderneming die materieel echter voldoet aan de eisen die gesteld worden aan PSO 30+ ondernemingen, maar zelf niet over het benodigde certificaat beschikt, zou echter op gelijke wijze toegang moeten hebben tot de verkoop van quotumrealisatiepunten. In zoverre zou een PSO 30+ certificaat dus kunnen dienen als bewijs dat een onderneming voldoet aan de door de wetgever gestelde eisen aan het zijn van "sociale onderneming." Het ligt ook voor de hand dat potentiële afnemers graag quotumrealisatiepunten inkopen bij een

onderneming die beschikt over een PSO 30+-certificaat, omdat zij in dat geval redelijkerwijs erop mogen vertrouwen dat deze onderneming zal gaan beschikken over het voor de verkoop benodigd surplus.

Elk bedrijf dat het quotumpercentage overschrijdt en voldoet aan de criteria uit de wet- of regelgeving, moet in de gelegenheid zijn dit surplus over te dragen. Het lijkt de juristen niet mogelijk in de regelgeving te bepalen dat alleen ondernemingen met een PSO 30+-erkenning zouden mogen overdragen. Wel kan voor een omschrijving van de criteria worden gekozen die bedrijven met een 30+ erkenning insluit. De meest veilige route is om alle ondernemingen in Europa de mogelijkheid te gunnen hun quotumsurplus te verkopen. Daarmee is een *level playing field*<sup>26</sup> geborgd. Het merendeel van die bedrijven zal echter geen quotumsurplus hebben. Een dergelijke opzet maakt dat geen Europeesrechtelijk probleem op dit punt valt te verwachten.

---

<sup>26</sup> Een *playing level field* definiëren we hier als een gelijk speelveld, waarbij niet noodzakelijk is dat elk bedrijf evenveel kansen heeft om te slagen, maar wel voor alle bedrijven dezelfde regels gelden en dus niet het ene bedrijf door de PSO 30+-erkenning concurrentievoordeel heeft boven een ander bedrijf zonder zo'n erkenning.





## 7 Beantwoording van onderzoeksvragen

De doelstelling van deze pilot is om methodes van overdraagbaarheid van quotum te onderzoeken en in de praktijk te toetsen. Deze methodes van overdraagbaarheid doelen op een werkwijze waarbij 30+ bedrijven uren van doelgroep kunnen overdragen naar inkopende organisaties ten behoeve van het realiseren van het quotumpercentage. De hoofdvraag in de onderzoek is dan ook:

*Hoe kan de inkoop van producten bij 30+ bedrijven meetellen bij het realiseren van het Quotumpercentage voor de inkopende organisatie en op welke wijze kan dit in de praktijk worden toegepast?*

Aangezien de quotumverplichting nog niet is geëffectueerd, betreft deze pilot een simulatie, vooruitlopende op daadwerkelijke implementatie van de quotumverplichting.

Hoofdstuk 8 beantwoordt de hoofdvraag. In dit hoofdstuk focussen we ons op de beantwoording van de onderliggende deelvragen (zie voor opsomming § 2.2).

In de paragrafen 7.1 tot en met 7.5 beantwoorden we de deelvragen.

Om de leesbaarheid van dit hoofdstuk te bevorderen, en daar waar nodig informatie aan elkaar te kunnen verbinden, is daarbij de volgorde van de onderzoeksvragen niet strikt gevolgd. In bijlage 11 is daarom een overzicht te vinden van welke onderzoeksvraag in welke paragraaf van hoofdstuk 7 beantwoord wordt.

Voor de beantwoording van de deelvragen baseren we ons op verschillende bronnen:

- › bij zes 30+ bedrijven (bedrijven waarvan minstens 30% van de verloonde uren medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt betreft) en vier inkopende organisaties is zowel kwalitatieve als cijfermatige informatie opgehaald;
- › daarnaast is er met de leden van de klankbordgroep van gedachten gewisseld over eventuele methodieken, randvoorwaarden en uitvoeringsaspecten;
- › ook heeft er een juridische consultatie plaatsgevonden om zicht te krijgen op het juridisch kader waar bij eventuele implementatie van een methodiek voor het overdragen van het quotum bij inkoop van producten rekening mee gehouden dient te worden.

In de juridische consultatie hebben de juristen aangegeven de term 'quotumrealisatiepunten' een zuiverdere term te vinden dan 'overdraagbare uren'. Dit aangezien er feitelijk niet echt uren worden overgedragen en iets abstracts als tijd niet overdraagbaar is. Bovendien is het beoogde doel in hun ogen niet om tijd over te dragen, maar slechts eenheden ("punten"), die corresponderen met de door de arbeidsbeperkten gewerkte uren. Waar in de tekst direct is geput uit de input van de juristen, zullen wij dan ook de term 'quotumrealisatiepunten' gebruiken.

### 7.1 Welke organisaties komen in aanmerking voor quotumoverdracht?

De pilot heeft zich gericht op PSO 30+ bedrijven. De vraag is of de uiteindelijke overdracht alleen mag worden voorbehouden aan PSO 30+ bedrijven. Vanuit juridisch oogpunt is er vooralsnog geen rechtvaardiging voor een dergelijke beperking. Dit vanuit de redenatie dat ondernemingen gelijk behandeld dienen te worden. In dat licht zou elke onderneming die het quotumpercentage overschrijdt en die voldoet aan de criteria uit de wet- of regelgeving, in de gelegenheid moeten zijn dit surplus te kunnen overdragen. Een bedrijf dat materieel voldoet aan de formele eisen die gesteld worden, maar zelf niet over het benodigde certificaat be-

schikt, zou dus op gelijke wijze toegang moeten hebben tot de overdracht van surplus-uren als PSO 30+ bedrijven. Het bedrijf moet dan wel aantoonbaar aan de formele eisen voldoen; in zoverre zou een PSO 30+ certificaat dus slechts kunnen dienen als bewijs dat een bedrijf voldoet aan de door de wetgever gestelde eisen aan het zijn van "sociale onderneming".

Juridisch lijkt het dus niet mogelijk in de regelgeving te bepalen dat alleen ondernemingen met een PSO 30+-erkenning quotum mogen overdragen. Wel kan bij de formulering van de criteria aangesloten worden bij de criteria van de PSO 30+ erkenning, zodat de formulering PSO 30+ insluit. Hierbij is bijvoorbeeld denkbaar dat het begrip "sociale onderneming" - indien daarvoor gekozen wordt - zodanig wordt ingevuld dat het in elk geval (ook) PSO 30+ ondernemingen daaronder vallen. Gelet op het feit dat PSO 30+ ondernemingen op dit moment worden gepercipieerd als sociale ondernemingen is dat verdedigbaar. Juridisch gezien lijkt de meest veilige route om alle ondernemingen in Europa de mogelijkheid te gunnen hun quotumsurplus over te dragen. Daarmee is een *level playing field* geborgd. Het merendeel van die bedrijven zal echter geen quotumsurplus hebben. Een dergelijke opzet maakt dat geen Europeesrechtelijk probleem op dit punt valt te verwachten.

Het juridisch advies benadrukt dat als er voor wordt gekozen om bijvoorbeeld 'sociale ondernemingen' mogelijkheid tot overdracht te geven, dat begrip gedefinieerd dient te worden.

Ook om uitvoeringstechnische redenen is het voor UWV essentieel dat er heldere criteria geformuleerd worden die bepalen welke bedrijven verloonde uren mogen overdragen. Vanuit dit uitvoeringsperspectief is van belang dat er een eenduidige lijst of identificatiecode komt van de bedrijven die via verkoop van diensten of producten quotum mogen overdragen, zodat UWV op basis daarvan de overdracht kan realiseren. Er mag geen mogelijkheid voor discussie zijn over of een afnemer wel met een "gecertificeerd" bedrijf zaken heeft gedaan.<sup>27</sup>

Op basis van het juridisch advies en de uitvoeringsaspecten zoals geschetst door UWV kunnen we stellen dat elk bedrijf dat het quotumpercentage overschrijdt én dat voldoet aan de criteria uit de wet- of regelgeving, in de gelegenheid moet zijn dit surplus te kunnen overdragen. De criteria die daarvoor kunnen gelden zijn momenteel nog niet geformuleerd. Het lijkt logisch deze criteria te verbinden aan het begrip 'sociale onderneming'. Zowel de juristen als het UWV zien het als een taak van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid om deze criteria te formuleren.

### 7.1.1 Welke organisatorische, kwantitatieve en kwalitatieve eisen worden gesteld aan (PSO 30+) bedrijven die quotum mogen overdragen?

Aangezien er nog geen eenduidige criteria zijn geformuleerd waar een bedrijf aan dient te voldoen om uren te mogen overdragen, wordt in onderstaande paragraaf aangegeven welke eisen de verschillende stakeholders tijdens de pilot hebben aangedragen.

Organisatorisch lijken vooral eisen aan de kwaliteit van de administratie die ten grondslag ligt aan de bepaling van het surplus/de mate van quotumoverdracht van belang.

Daarnaast is een kwantitatieve eis denkbaar voor een minimaal percentage surplus boven het gerealiseerd quotum en/of een minimaal aandeel personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De hoogte van een dergelijk percentage is arbitrair, al sluit de grens van 30%

---

<sup>27</sup> Overigens mogen overdragende bedrijven vanuit het uitvoeringsperspectief wel bedrijven zijn die zelf niet quotumplichtig zijn, omdat ze kleiner zijn dan 25 fte (oftewel minder dan 40.575 verloonde uren op jaarbasis te verantwoorden hebben). Dit zou bijvoorbeeld gelden voor de aan deze pilot deelnemende bedrijven De Verbinding en Brainport Assembly.

wel aan bij bestaand beleid in het kader van de nieuwe Aanbestedingswet (Artikel 2.82) per 1 juli 2016.

Als kwalitatieve eisen lijken de kwalitatieve eisen zoals die ook gelden voor een PSO-erkenning goed aan te sluiten bij de door stakeholders benoemde eisen. Dit zijn bijvoorbeeld eisen ten aanzien van goed werkgeverschap, duurzaamheid van dienstverbanden en integratie op de werkvloer van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Naast deze eisen is vanuit de 'werkhypothese urenoverdracht bij inkoop van diensten' (zie ook bijlage 8) breed gedragen en expliciet benoemd dat alleen gecertificeerde organisaties quotum kunnen overdragen. De leden van de klankbordgroep van deze pilot kunnen zich vinden in deze redenering. Ook vanuit de bril van de bedrijven kan een certificaat van toegevoegde waarde zijn, omdat een inkopend bedrijf er redelijkerwijs op kan vertrouwen dat het bedrijf in het bezit van een (PSO 30+) certificaat ook daadwerkelijk zal gaan beschikken over het voor de overdracht benodigde surplus aan uren van de doelgroep.

### Eisen aan de inkopende organisatie

De vraag of de inkopende organisaties ook PSO gecertificeerd moeten zijn, wordt door zowel de bedrijven als de meeste andere stakeholders ontkennend beantwoord. Overdragende 30+ bedrijven willen geen aanvullende eisen aan de inkopende organisatie stellen, met uitzondering van Brainport Assembly. Daar heeft stichting Brainport Assembly vastgelegd dat, indien uren overgedragen mogen worden in het kader van de quotumverplichting, dit alleen kan na een positieve beoordeling van de inkopende organisatie door middel van een audit. Wat deze audit inhoudt, is nog niet gedefinieerd.

Sommige leden van de klankbordgroep achten het van belang dat inkopende bedrijven aantoonbaar niet zelf de banen voor de doelgroep kunnen invullen. Bij twee van de vier inkopende bedrijven is een bedrijfsscan uitgevoerd waaruit bleek dat zij zelf geen extra banen voor de doelgroep kunnen creëren. Eén van die scans was door het UWV uitgevoerd, de andere door het bedrijf zelf met input van het UWV. Het uitvoeren van een dergelijke scan zou een mogelijke invulling kunnen zijn van de wens van betreffende leden van de klankbordgroep.

#### 7.1.2 Minimale grens in kwetsbare medewerkers aan het werk?

In het onderzoek wordt aandacht besteed aan de vraag of het 'haalbaar' is om de grens voor overdracht te stellen op bedrijven met minimaal 30% kwetsbare medewerkers in dienst. Daarbij is in deze pilot uitgegaan van de ruime definitie van 30+, zoals ook door het Ministerie van SZW gebruikt. Hierin tellen alle medewerkers mee voor het bepalen van het percentage (in plaats van alleen 'eigen' werknemers die op de loonlijst staan). In de enge definitie, zoals gehanteerd in de nieuwe Aanbestedingswet (Artikel 2.82) en de mogelijkheid van erkenning door PSO-Nederland met ingang van 1 april 2017, gelden alleen de 'eigen' werknemers.

De hoogte van een dergelijk percentage is arbitrair, al sluit de grens van 30% wel aan bij bestaand beleid in het kader van de nieuwe Aanbestedingswet (Artikel 2.82) per 1 juli 2016. Vanuit de bedrijven is er een roep om eenduidigheid in regelgeving. Dit pleit er voor om dezelfde definitie als in de Aanbestedingswet (Artikel 2.82) aan te houden. De praktijk van de pilot laat echter zien dat het aantal 30+ bedrijven volgens het enge criterium gering is.

Van belang voor het beantwoorden van de vraag is dan ook een indicatie te geven over hoeveel bedrijven in aanmerking komen om surplus te mogen overdragen bij het stellen van de 30+ eis. Voorsnog is het huidig aantal 30+ bedrijven geraamd op ongeveer 100 bedrijven. De inschatting is dat het maximaal aantal 30+-bedrijven op ongeveer 200 bedrijven ligt.

(zie voor onderbouwing van deze inschatting bijlage 10). Bij de ramingen is uitgegaan van de ruime definitie van 30+ erkenning, waarbij conform de uitvoering van de pilot ook gedetailleerden uit de doelgroep mogen meetellen.

Samenvattend is de vaststelling van de minimale grens een afweging tussen enerzijds de aansluiting bij bestaande regelgeving en anderzijds het uiteindelijk aantal bedrijven dat mogelijk in staat is om surplus-uren over te dragen. De leden van de klankbordgroepen vinden dat dit laatste punt, het bereik van het aantal bedrijven dat kan overdragen, in verhouding moet staan met de inspanningen (uitvoeringstechnisch, wet- en regelgeving) die geleverd moeten worden om de overdraagbaarheid van de quotumregeling mogelijk te maken.

### 7.1.3 *Wat zijn de consequenties bij het niet nakomen van afgesproken overdracht?*

Als het overdragen van surplus-uren mogelijk wordt, zullen er zich logischerwijs ook situaties kunnen voordoen waarbij de afgesproken overdracht uiteindelijk niet mogelijk blijkt of geen doorgang vindt.

Uit de kwalitatieve informatie die bij de deelnemende bedrijven is verzameld, blijkt dat zij nog geen concreet beeld hebben over hoe te handelen in een dergelijke situatie. Interessant is dat de 30+ bedrijven de overdracht nu vooral zien als een gunst naar de klant, terwijl de inkopende organisaties het zien als een plicht van de 30+ bedrijven, waarbij zij als inkoper dus recht hebben op de uren.

Vanuit juridisch oogpunt zijn er op voorhand twee situaties denkbaar waarin afgesproken overdracht geen doorgang vindt.

Ten eerste, als het de verkopende onderneming uiteindelijk niet lukt de afgesproken surplus, en daarmee de overdracht, te realiseren, dan zal - behoudens uitzonderingsgevallen, zoals overmacht - sprake zijn van wanprestatie door de verkopende onderneming onder de gemaakte afspraken. De afnemer zou in dat geval een schadevergoeding kunnen verlangen. Dergelijke afspraken kunnen wat betreft de juristen prima gereguleerd worden door het reguliere overeenkomstenrecht.

Ten tweede, stel dat de uren toegezegd zijn, de omzet gerealiseerd is, maar de sociale ondernemer failliet gaat, bijvoorbeeld in maart van het jaar  $t+1$ . In die situaties rijst de vraag in hoeverre de verlonde uren die zouden worden overgedragen zijn te kwalificeren als een regulier vermogensrecht of als een afhankelijk vermogensrecht. Is dat het geval, dan biedt het faillissementsrecht een regeling hoe moet worden omgegaan met deze verlonde uren. Wanneer om welke reden dan ook dit als niet wenselijk wordt gezien, is mogelijk specifieke regelgeving gewenst.

## 7.2 *Wat is het onderscheid tussen inkoop producten en diensten?*

In haar brief aan de Tweede Kamer (Brief uitvoering Participatiewet, d.d. 2 december 2016) maakt Staatssecretaris Klijnsma als volgt onderscheid tussen producten en diensten:

*“In de discussie wordt de inkoop van producten vaak in één adem genoemd met de inkoop van diensten. Het gaat echter om twee verschillende zaken.*

- *Bij de inkoop van producten zijn mensen uit de doelgroep in dienst van een onderneming en dragen zij op de locatie van die onderneming bij aan de totstandkoming van een (deel van een) product dat door deze onderneming wordt verkocht aan een andere onderneming, de inkopende onderneming.*
- *Bij de inkoop van diensten zijn mensen uit de doelgroep in dienst van een onderneming en wordt de dienst (bij voorbeeld schoonmaak, groenonderhoud of catering) uitgevoerd door hen op de locatie*

van de inkopende onderneming.

*In beide situaties ligt de vraag voor of de uren die gewerkt zijn door mensen uit de doelgroep kunnen meetellen bij de inkopende onderneming in plaats van bij de verkopende onderneming, waarbij zij in dienst zijn. Voorop staat dat tijdens de banenafpraak alle gerealiseerde banen voor mensen met een arbeidsbeperking meetellen, ook die banen die via inkoop van diensten tot stand zijn gekomen. De inkoopconstructie gaat over het mogelijk maken van urenoverdracht bij inkoop van diensten tijdens de periode van de quotumheffing van de «aanbieder» naar de «inkoper».*

*De scheidslijn tussen een dienst of product is niet altijd helder, maar laat zich het best onderscheiden door de vraag waar de werkzaamheden worden verricht: al dan niet op de locatie van de inkopende onderneming. Daarmee is het grootste verschil tussen inkoop van diensten en inkoop van producten dat bij de inkoop van producten het locatievereiste wordt losgelaten. Ook is een verschil dat de uren bij inkoop van diensten eenvoudiger te identificeren zijn dan bij inkoop van producten. Bij de inkoop van diensten gaat het veelal om een facturering op basis van «uurtje-factuurkje», omdat de dienst wordt uitgevoerd op de locatie van de inkopende onderneming, is er een duidelijke relatie te leggen tussen gewerkte uren en de persoon. Bij de inkoop van product is het veel lastiger het aantal uren te koppelen aan het maken van een product. Daar zal op basis van forfaitaire uren een schatting gemaakt moeten worden van de uren die kunnen worden overgedragen."*

Door de strikte afbakening in beide omschrijvingen is er een groep 'overige' die noch onder de omschrijving van inkoop van dienst, noch onder die van inkoop van product valt. In tabel 7.1, waarbij negen posities te onderscheiden zijn, wordt dit geïllustreerd. Twee van deze negen posities voldoen volledig aan de omschrijving van product dan wel dienst zoals door de staatssecretaris geformuleerd. Er blijven echter zeven posities over, waarbij het onderscheid tussen product en dienst op basis van deze beschrijving niet te maken is.

Tabel 7.1 Onderscheid product en dienst naar aanleiding van Brief uitvoering Participatiewet d.d. 2 december 2016

	Dienst	'Er tussen in/ onduidelijk'	Product
Op locatie inkoper	100% dienst conform omschrijving staatssecretaris		
'Er tussen in/ onduidelijk'			
Op locatie verkoper			100% product conform omschrijving staatssecretaris

In de pilot wierp deze strikte omschrijving direct praktische belemmeringen op bij de selectie van de 30+ bedrijven. Er is naar gestreefd de deelnemende 30+ bedrijven volledig te laten voldoen aan de omschrijving van product zoals gehanteerd door de staatssecretaris.

De mogelijkheden daartoe waren echter beperkt. Deels omdat ervoor gekozen is zoveel mogelijk bedrijven te selecteren die hebben deelgenomen aan de pilot 'Ontwikkeling PSO

30plus', die in 2016 is uitgevoerd. Dit beperkte het aantal bedrijven, en daarmee ook het aantal bedrijven dat volledig aansluit bij de definitie van 'product' zoals door de staatssecretaris gehanteerd. Ook in het bredere (PSO-)netwerk was het aantal bedrijven dat voldeed aan de eisen van een 30+ certificering én de gestelde definitie van product echter beperkt.

Uiteindelijk geldt voor de zes deelnemende 30+ bedrijven dat slechts drie bedrijven producten maken conform de omschrijving in de brief van de staatssecretaris (Emma Holding, De Verbinding en Brainport Assembly). De andere drie hebben het 'product' groenvoorziening, het 'product' schoonmaak en het 'product' post. Bij twee van deze drie bedrijven (De Groenmakers en Balanz Facilitair) heeft een deel van de medewerkers werkzaamheden die aansluiten bij diensten zoals in de brief omschreven. Dit gaat om werkzaamheden binnen de groenvoorziening en schoonmaak. Balanz Facilitair geeft daarbij aan dat de werkzaamheden niet worden uitgevoerd op basis van uurtje factuurtje maar op basis van aangenomen werk. De afgesproken prijs is weliswaar gebaseerd op een afgesproken hoeveelheid inzet van doelgroep en op te leveren kwaliteit. De afrekening is niet op basis van het aantal ingezette uren maar op basis van de afgesproken prijs.

De overige werkzaamheden bij Balanz Facilitair en de Groenmakers vallen in het 'grijze gebied' tussen product en dienst. Bij MSG Post en Koeriers vallen alle werkzaamheden in dit 'grijze gebied'. Een deel van het werk (bijvoorbeeld het ophalen van post) vindt plaats op de locatie van de klant, en een belangrijk deel (het sorteren van de post) vindt plaats op de locatie van MSG Post en Koeriers. De resultaten van de pilot laten zien dat een strikte afbakening van product en dienst zoals gehanteerd in de kamerbrief in de praktijk voor bedrijven lastig werkbaar is.

In het juridisch advies wordt bij het onderscheid in de kamerbrief de kanttekening geplaatst dat het kenmerkende onderscheid tussen dienst en product niet gelegen is in de locatie waar de activiteiten worden verricht. Diensten zouden immers ook buiten de inkoopende onderneming zelf kunnen worden verricht. Volgens de juristen zijn andere kenmerken eerder maatgevend voor het antwoord op de vraag of sprake is van een dienst of van een product. Zo zal een dienst doorgaans niet tastbaar zijn, terwijl een product dat wel vaak is, en is een dienst vaker vergankelijk terwijl een product doorgaans blijvend is. Met de hierboven genoemde criteria is het echter ook niet altijd mogelijk om een scherpe lijn te trekken tussen diensten en producten. Volgens het juridisch advies verdient het aanbeveling een berekeningsmethode te hanteren die zowel bruikbaar is voor diensten als producten. Deze conclusie wordt gedeeld bij de verkopende en inkoopende bedrijven. Zij geven voorkeur aan een transparant systeem, boven verschillende systemen. Ook in de klankbordgroep is bijval voor deze aanbeveling.

Samenvattend kunnen we stellen dat een helder onderscheid tussen product en dienst niet eenvoudig te maken is. Het is daarom raadzaam om stil te staan bij de vraag waarom dit onderscheid van belang is. Onderliggend aan het onderscheid zoals gemaakt door de staatssecretaris ligt de borging van de inclusiviteit van de doelgroep en de volwaardigheid van hun banen. De vraag lijkt dus eerder betrekking te hebben op het vraagstuk van inclusiviteit en volwaardigheid van de banen. Hoe wordt dat op de juiste wijze gewaarborgd? En is het mogelijk deze eisen te verwerken in de criteria die gesteld worden aan bedrijven die in aanmerking komen voor overdracht van surplus-uren, in plaats van deze in een afbakening tussen product en dienst te vatten?

## 7.3 Methodieken voor overdracht?

### 7.3.1 Ontwikkeling van methodieken voor overdracht

Eén van de onderzoeksvragen heeft betrekking op welke methoden er binnen de huidige PSO-methodiek denkbaar zijn voor de overdracht van surplus-uren. In de pilot is er, onder andere naar aanleiding van advies van de klankbordgroep, nadrukkelijk voor gekozen de verdere uitwerking en berekeningen binnen de pilot buiten PSO-systemen te houden om een eventuele methodiek ook voor niet-PSO-gecertificeerde bedrijven toegankelijk te houden. De opzet in scenario 1 van de pilot is analoog aan de berekeningsmethode die de PSO hanteert voor het berekenen van de indirecte sociale bijdrage.

In deze paragraaf reflecteren we op welke methodieken voor overdracht zijn ontwikkeld en gebruikt voor de doorberekeningen.

In de pilot zijn uiteindelijk twee mogelijke scenario's voor overdracht ontwikkeld. Aan deze twee scenario's liggen de volgende constateringten ten grondslag:

- › overdracht dient plaats te vinden in absolute, in plaats van in relatieve zin (zie voor meer informatie § 4.1.1.);
- › forfaitaire overdracht heeft in de praktijk meer kans van slagen dan overdracht op basis van een directe koppeling met de activiteiten van de medewerker uit de doelgroep (zie voor meer informatie § 4.1.2);
- › een koppeling van de forfaitaire overdracht aan product leek in de praktijk niet haalbaar. Daarom is er voor gekozen om in één scenario (scenario 1) de forfaitaire overdracht te koppelen aan omzet. Daarnaast is er, om tegemoet te komen aan de wens van de bedrijven voor 'regelruimte' voor het overdragende bedrijf, in een tweede scenario (scenario 2) een situatie doorberekend waarin een 'harde' koppeling met product, dan wel omzet is losgelaten. De overdragende onderneming bepaalt in dat scenario zelf hoeveel surplus-uren én aan wie deze surplus-uren worden overgedragen.

Beide scenario's kennen ook een A en een B variant. In de A variant zijn alle surplus-uren van medewerkers van de doelgroep overdraagbaar. In de B variant zijn de uren van gedetacheerden/ingeleenden niet overdraagbaar. Daarnaast is voor elke variant uitgewerkt wat het effect van een nulquotum voor het overdragende bedrijf is. De volledige uitwerking van de scenario's is te vinden in hoofdstuk 4 en 5. In paragraaf 4.2 is ook de uitwerking te vinden van een scenario waarin een herberekening op basis van WML plaatsvindt. Dit scenario is door het grote risico op dubbeltelling van uren van de doelgroep niet verder uitgewerkt.

Voor scenario 1 is vanuit juridisch perspectief geen beletsel geconstateerd. Een aantal leden van de klankbordgroep heeft in dit scenario wel hun bedenkingen bij het loslaten van de relatie tussen het uitgevoerde werk en de bijbehorende inzet van de doelgroep. De deelnemende bedrijven lijkt een koppeling aan omzet een realistische optie, echter missen de 30+ bedrijven bij een volledig verplichte koppeling aan omzet de regelruimte om zelf aanvullende afspraken te maken met inkoopende bedrijven.

In scenario 2 is volledig vrije verhandelbaarheid van de uren voor geen van de stakeholders wenselijk. Er is vanuit juridisch perspectief geen beletsel is geconstateerd voor dit scenario. Wel wijzen de juristen op grote risico's bij vrije verhandelbaarheid. Daarbij komt dat vrije verhandelbaarheid ver af komt te staan van de doelstelling van de banenafpraak. Voor vrije verhandelbaarheid is ook bij de 30+-bedrijven geen draagvlak. Ook vanuit de leden van de klankbordgroep is hier geen draagvlak voor. In het juridisch advies beschrijven de juristen wel een variant op scenario 2 die de bezwaren van vrije verhandelbaarheid wegneemt. Dit systeem beschrijven zij als volgt:

*“Het relateren van de waarde van de inkoop (van hetzij producten of hetzij diensten aan de omzet van de onderneming) en dit terugrekenen naar het aantal de overdraagbare uren, maar het mogelijk maken om deze over te dragen aan een indirect afnemer (een afnemer verderop in de keten)” (bron: juridisch advies, bijlage 3).*

Dit overdrachtssysteem stellen de juristen zich als volgt voor in de praktijk: *“Afnemer A neemt producten af van een PSO 30+ onderneming en verkoopt - al dan niet na verwerking van de origineel betrokken producten - de producten aan Afnemer B. Afnemer B heeft bij het sluiten van het contract met afnemer A, dat afnemer A ten behoeve van afnemer B zal bedingen bij de PSO 30+ onderneming dat die laatste de met die overdracht gemoeide quantumrealisatiepunten overdraagt aan Afnemer B. De overeenkomst tussen afnemer A en de PSO 30+ onderneming kan dan een derdenbeding bevatten ten aanzien van afnemer B.”* (bron: juridisch advies, bijlage 3).

In deze systematiek worden in de portaal van UWV uren van de doelgroep slechts één keer overgedragen. Wel mag dat een bedrijf verder in de keten zijn, zoals bijvoorbeeld de aanbieder die de veiligheidsschoenen van Emma Shoes via de tussenhandel heeft gekocht. Het hoeft dus niet het eerste bedrijf te zijn in de keten en er kan variatie zijn, c.q. er kunnen nadere afspraken gemaakt worden over de verdeling van de surplus-uren. Dit vereist dat het 30+ bedrijf de uiteindelijke ontvanger van de surplus-uren kent en over de benodigde gegevens van dit bedrijf beschikt om de uren over te dragen.

Een dergelijke methodiek sluit aan bij de systematiek die UWV ontwikkelt met één overdrachtsmoment geïnitieerd door de werkgever die surplus-uren heeft. Deze systematiek houdt het proces (enigszins) overzichtelijk waarbij de sociaal ondernemer de uiteindelijke regie houdt en het risico op speculatie door ‘tussenhandelaren’ wordt ingetoomd.

Een aandachtspunt blijft daarbij of het dan wel of niet noodzakelijk (dan wel wenselijk) is dat er transparantie is met betrekking tot de verdeelsleutel die het overdragende bedrijf hanteert om de surplus-uren te verdelen, en of daar toezicht op gehouden moet worden. Juridisch lijkt dat niet nodig, maar het sluit wel aan bij de wens van enkele leden van de klankbordgroep om de relatie met geleverde arbeid plausibel te houden. Ook vanuit uitvoeringsperspectief is deze transparantie wenselijk.

Bovenstaande argumenten in oenschouw nemend leidt dit tot twee mogelijke scenario's voor overdracht zoals hieronder geschetst (tabel 7.2).

Tabel 7.2 Samenvatting scenario's

<b>Scenario 1</b>	De over te dragen uren van de doelgroep van de banenafpraak worden (forfaitair) gekoppeld aan de omzet die is ingekocht bij het bedrijf
<b>Scenario 2</b>	Er is sprake van een vrije verdeling van het surplus aantal verloonde uren doelgroep (zonder verplichte koppeling aan omzet/product).  Aangezien volledig vrije verhandelbaarheid niet wenselijk is, kan de urenoverdracht slechts één keer plaatsvinden, maar kunnen de uren wel landen bij bedrijven die verder in de keten zitten (en dus niet de primaire afnemer van het 30+ bedrijf zijn).

### 7.3.2 Aantal overdraagbare arbeidsplaatsen bij de zes pilotbedrijven

In de cijfermatige doorberekeningen bij de zes 30+ bedrijven leiden deze scenario's tot de aantallen overdraagbare 'arbeidsplaatsen' doelgroep, zoals in tabel 7.3 geschetst. De achtergrond bij deze tabel is te vinden in hoofdstuk 5. Voor ieder van de scenario's is een A en



een B variant berekend. In de A variant zijn alle surplus-uren van medewerkers van de doelgroep overdraagbaar. In de B variant komen de uren van gedetacheerden/ingeleenden niet in aanmerking voor overdracht. Daarnaast is voor ieder van de scenario's uitgewerkt wat het effect van een nulquotum voor het overdragende bedrijf is.

Tabel 7.3 Samenvatting overdraagbare 'arbeidsplaatsen' doelgroep (à 1.331 uur per jaar) bij de zes 30+ bedrijven

	Scenario 1 variant A	Scenario 1 variant B	Scenario 2 variant A	Scenario 2 variant B
Omschrijving scenario	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forfaitaire koppeling aan omzet</li> <li>• Uren van alle doelgroepen overdraagbaar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forfaitaire koppeling aan omzet</li> <li>• Uren gedetacheerden niet overdraagbaar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vrije verdeelsleutel</li> <li>• Uren van alle doelgroepen overdraagbaar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vrije verdeelsleutel</li> <li>• Uren gedetacheerden niet overdraagbaar</li> </ul>
Overdraagbare 'arbeidsplaatsen' doelgroep	1.108,8	111,7	1.282,0	130,7
Niet overdraagbaar aantal 'arbeidsplaatsen' doelgroep op basis van omzet bij niet-quotumplichtige bedrijven*	173,3	19,0	0	0
Aantal 'arbeidsplaatsen' doelgroep extra overdraagbaar bij toepassing nulquotum	47,8	0,6	55,1	0,6

\* Deze 'arbeidsplaatsen' doelgroep zijn niet overdraagbaar op basis van omzet die bij kleine bedrijven (<25 fte) valt of gerealiseerd wordt door bedrijven die in het buitenland gevestigd zijn. Zie voor verdere toelichting paragraaf 4.2.

### 7.3.3 Kanttekeningen bij de geschetste methodieken

In hoofdstuk 3 is geschetst welke kanttekeningen de stakeholders in de klankbordgroep vooraf hadden bij de opzet van de pilot. De kanttekeningen die de sociale partners hebben bij de mogelijkheid van overdracht van uren door de inkoop van diensten gelden onverkort ten aanzien van de onderhavige pilot: werknemersorganisaties en LCR maken zich namelijk zorgen over de mate waarin inkoop bijdraagt aan een inclusieve arbeidsmarkt en/of aan meer én duurzame banen. Werkgevers maken zich zorgen over de mogelijk extra kosten en administratieve belasting die voortvloeien uit de noodzaak van certificering.

Met betrekking tot de uitgewerkte methodieken in de pilot plaatsen enkele leden van de klankbordgroep kanttekeningen bij het loslaten van de relatie tussen het uitgevoerde werk en de bijbehorende inzet van de doelgroep, zowel in scenario 1 als in scenario 2.

Algemeen hebben de leden van de klankbordgroep aangegeven dat de uiteindelijke methode, in ieder geval voor de ondernemers, eenvoudig uitvoerbaar dient te zijn. Het optuigen van een stroperig en ingewikkeld proces voor een mogelijk relatief kleine bijdrage aan de doelstellingen van de banenafpraak vindt geen van de partijen wenselijk. Ook de geïnterviewde 30+ bedrijven leggen de nadruk op eenvoudig uitvoerbare processen, zeker omdat zij de overdracht van uren als een service zien en niet als economisch goed waar ze geld voor willen gaan vragen aan de inkoopende partij.

De klankbordgroep acht het van belang dat zekerheid verschaft kan worden door de overdragende partij dat de uren er zullen zijn op het 'moment suprême'. Certificering kan daartoe

een oplossing zijn, al valt dit risico volgens het juridisch advies ook te regelen in de onderlinge overeenkomsten tussen bedrijven.

Werkgeversorganisaties willen de eisen aan de overdragende bedrijven, namelijk dat deze via certificering erkend sociaal ondernemer zijn met 30% of meer medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt, minder vergaand zien. De overige stakeholders hechten wel aan deze erkenning. UWV onthoudt zich als uitvoeringsorganisatie van een inhoudelijk standpunt, maar benadrukt dat eenduidig wettelijk geregeld moet zijn welke bedrijven uren mogen overdragen, hetgeen ook in het juridisch advies benadrukt wordt.

Het juridisch advies sluit af met een constatering die de huidige stand van zaken goed samenvat. De juristen constateren dat veel nog niet ingevuld is en dus nog geen echte conclusie mogelijk is, en geven aan dat overdracht van uren, in hun advies aangeduid als ‘quotumrealisatiepunten’, niet alleen gezien dient te worden in het kader van de banenafpraak en Quotumwet maar ook raakt aan stimuleringsbeleid met betrekking tot bedrijven die sociaal ondernemend zijn: *“Op dit moment is nog sprake van dusdanig veel verschillende variabelen dat het lastig is om - rekening houdend met de verschillende varianten - het speelveld te overzien en een volledig oordeel te geven. Het betreft dan bijvoorbeeld aspecten als (i) welke partijen mogen quotumrealisatiepunten overdragen, (ii) aan wie mogen zij dat, (iii) onder welke voorwaarden en (iv) in hoeverre de quorumrealisatiepunten vervolgens verder over te dragen zijn.”* (Bron: juridisch advies in bijlage 3).

#### 7.3.4 **Conclusie met betrekking tot uitgewerkte methodieken**

In theorie zijn er verschillende methodieken denkbaar om de overdracht van surplus-uren vorm te geven. In de pilot is gebleken dat vanuit het oogpunt van de bedrijven een forfaitaire methodiek met een koppeling aan omzet en een forfaitaire methodiek met een vrije verdeling van de uren door het overdragende bedrijf het meest levensvatbaar lijkt. In dit laatste genoemde scenario is volledig vrije handelbaarheid van surplus-uren voor geen van de stakeholders wenselijk. Ook de juristen zetten hier hun kanttekeningen bij. Daarom is aan te raden de urenoverdracht slechts één keer toe te staan, waarbij de uren wel mogen landen bij bedrijven die verder in de keten zitten (en dus niet de primaire afnemer van het 30+ bedrijf zijn).

In de praktijk ontbreekt momenteel een wettelijk kader waardoor het niet mogelijk is om een volledig inzicht te geven in de praktische haalbaarheid en het effect van de methodieken. Ook zijn er, zoals blijkt uit hoofdstuk 6, veel uitvoeringsrandvoorwaarden en vraagstukken waar rekening mee gehouden dient te worden.

### 7.4 **Technische aansluiting bij systemen UWV**

In hoofdstuk zes is stilgestaan bij uitvoeringstechnische randvoorwaarden vanuit het UWV. Delen daarvan worden hier nogmaals samengevat in het licht van de beantwoording van de onderzoeksvraag hoe technisch aangesloten kan worden bij de UWV-systemen. Van belang is daarbij op te merken dat informatie vanuit het UWV zoals hieronder weergegeven niet gebaseerd is op een toets op de uitvoerbaarheid. Een oordeel over de uitvoerbaarheid van de uitgewerkte oplossingsrichtingen door UWV vraagt om een uitgebreidere analyse. Als de regeling verder wordt uitgewerkt, zal UWV zoals gebruikelijk een Uitvoeringstoets doen, waarin de haalbaarheid en de kosten worden geraamd. Een Uitvoeringstoets is gebaseerd op conceptwetgeving en duurt minimaal zes weken. Een volledige Uitvoeringstoets past daarom niet binnen de scope van de pilot.

#### 7.4.1 Tijdspad

Een belangrijk vraagstuk voor het UWV is het tijdspad waarbinnen de uit te voeren handelingen verricht dienen te worden. UWV heeft wat betreft de 'Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeprekten' de taak om de gegevens te leveren waarmee het Ministerie van SZW vaststelt of de banenafpraak gehaald is. Indien het quotum arbeidsbeprekten wordt ingevoerd, stelt UWV het quotumpercentage vast en bepaalt per grote werkgever<sup>28</sup> of deze volstaan heeft aan zijn quotum. Bedrijven ontvangen de beschikking van de Belastingdienst. Deze is namelijk verantwoordelijk voor de communicatie met de bedrijven inclusief het opleggen van eventuele boetes en handhaving.

Er zullen bedrijven zijn die op verschillende manieren met overdracht te maken krijgen. Zoals bedrijven die doelgroepen uitlenen, diensten leveren door de doelgroep en/of producten verkopen waar de doelgroep aan mee gewerkt heeft en ook zelf inlenen of producten/diensten afnemen van bedrijven die gecertificeerd zijn om uren van de doelgroep over te mogen dragen. Moeten deze stappen volgorde- of parallel worden genomen in het uitvoeringsproces? Hoe houdt UWV dan de controle over de urenadministratie? Het zal dan ook een 'uitdaging' worden om in het jaar  $t+1$  de gegevens van de Polisadministratie, de urenoverdracht door de uitleners, door de leveranciers van diensten en van de verkopers van producten op een valide manier en vooral tijdig te verwerken, vervolgens daarmee rekening te houden in de bepaling van de quotumrealisatie per werkgever en tijdig aan te leveren bij de Belastingdienst voor het verwerken tot voor beroep vatbare beschikkingen.

#### 7.4.2 BSN-nummer

UWV gaat uit van gegevens over de inkomstenverhoudingen in de Polisadministratie behorend bij een zeker BSN-nummer. De eigen werkgever kan inloggen op het werkgeversportaal en de verloonde uren administratief overdragen naar een ander bedrijf. UWV gaat er van uit dat voor de inkoop van diensten en voor de inkoop van producten aangesloten wordt bij de systematiek die UWV nu ontwikkelt voor de overdracht van uren bij inleen/detachering. Het verwerken van 'losse' bestanden van werkgevers door UWV (of Belastingdienst) ten behoeve van de overdracht van uren van de doelgroep ten behoeve van het quotum of 'uren zonder koppeling naar BSN-nummer' is wat hen betreft geen optie.

Een dergelijk systeem brengt met zich mee dat afnemers inzage krijgen in het BSN-nummer van de medewerker uit de doelgroep. De geconsulteerde juristen geven aan dat dat om privacy-technische redenen niet wenselijk is. Verwerking van BSN-nummers vereist namelijk een wettelijke grondslag.<sup>29</sup> Een werkgever mag op dit moment aan de hand van BSN-nummers loonadministratie-gegevens uitwisselen met de Belastingdienst. Ook mag de werkgever BSN-nummers verstrekken aan de arbodienst of bedrijfsarts. Voor verwerking van BSN-nummers van niet-werknemers in het kader van de Quotumwet zien de juristen (nog) geen wettelijk grondslag.

Uit de gegevens die bij de deelnemende 30+ organisaties verzameld zijn, blijkt overigens dat een deel van deze bedrijven het niet mogelijk acht om individuele werknemers en hun gewerkte uren direct te koppelen zijn aan gerealiseerde productie. Over in hoeverre het mogelijk is om vanuit de bedrijfsadministratie een koppeling op BSN-nummer te maken met eventuele surplus-uren hebben de bedrijven zich niet expliciet uitgesproken. Mocht deze koppeling niet mogelijk zijn, compliceert dit de directe overdracht op BSN-nummer. Ook spreken

---

<sup>28</sup> Een werkgever wordt in dit kader als 'groot' aangeduid als deze meer dan 40.575 verloonde uren op jaarbasis te verantwoorden heeft via de loonaangifte.

<sup>29</sup> Artikel 24 Wet bescherming persoonsgegevens.

de bedrijven uit het niet wenselijk te vinden om klanten op het detailniveau van een individuele medewerker inzicht te geven in wie aan welk product gewerkt heeft.

#### 7.4.3 *AMvB overdracht uren uitleners naar inleners*

In de AMvB waarmee de overdracht van uren van uitleners naar inleners geregeld wordt, wordt de overdracht eenmalig mogelijk gemaakt. Verdere overdracht is op grond van die AMvB niet mogelijk. Tijdens de voorbereiding van de daadwerkelijke uitvoering van de pilot bleek dat uren van gedetacheerden/ingeleenden mogelijk niet nogmaals overdraagbaar zijn naar de inkoopende organisatie.

De AMvB die de overdracht van uren door inkoop mogelijk dient te maken, dient analoog aan de overdracht door inleen de overdracht van uren van de doelgroep door inkoop bij daartoe erkende bedrijven mogelijk te maken. Gezien de resultaten van de pilot en de wensen van de deelnemende bedrijven zou daarbij van belang zijn dat de AMvB ook mogelijk maakt dat uren van uitgeleende of gedetacheerde medewerkers nog een keer overgedragen kunnen worden. Aangezien in een eerder stadium het uitgangspunt is geformuleerd dat uren (maar) één keer overdraagbaar zullen zijn, is verdere overdracht van uren van gedetacheerden en ingeleenden mogelijk niet realiseerbaar. Dan is de te realiseren overdracht bij de zes pilotbedrijven nog slechts 10% van het feitelijk surplus aantal uren (zie voor de berekening van dit percentage § 5.6).

In variant B van de twee scenario's die zijn doorgerekend in deze pilot (waarin uren van gedetacheerden/ingeleenden dus niet overdraagbaar zijn) zijn we er van uit gegaan dat deze uren wel gebruikt kunnen worden bij het vaststellen van de quotumrealisatie voor het overdragende bedrijf en daarmee de invulling van de eigen quotumverplichting. Mocht later blijken dat én deze uren niet overdraagbaar zijn én dat de uren ook niet gebruikt kunnen worden voor het invullen van het eigen quotum, dan daalt het aantal overdraagbare uren in de scenario 1 variant B en scenario 2 variant B.

#### 7.4.4 *Overig*

UWV gaat uit van verloonde uren, niet van gewerkte uren. In beide scenario's in deze pilot (en bijbehorende varianten) worden de uren forfaitair overgedragen. Daarbij is ook uitgegaan van een berekening op basis van verloonde uren. Voor de deelnemende bedrijven is het, voorbehouden een op orde zijnde administratie, mogelijk de verloonde uren zoals gerapporteerd in de reguliere bedrijfsadministratie te gebruiken.

### 7.5 *Verwachte effect op werkgelegenheid en inclusiviteit doelgroep?*

Achterliggend aan de vraag of de overdracht van surplus-uren in het licht van de quotumverplichting mogelijk is, ligt de vraag of dit bijdraagt aan het realiseren van de doelstelling van de banenafpraak. Het is gezien de vele openstaande vragen echter voor geen van de partijen mogelijk momenteel een concrete inschatting te geven van de verwachte effecten.

De 30+ pilotbedrijven geven aan dat ze wel verwachten dat er meer werkgelegenheid zal ontstaan. Als er meer vraag naar uren ontstaat en er meer omzet gerealiseerd wordt, zien ze groeimogelijkheden. Hoeveel extra werkgelegenheid het op zou kunnen leveren, kunnen de ondernemers niet inschatten. Een kanttekening bij deze verwachting is dat een deel van de 30+ pilotbedrijven ook het aandeel medewerkers dat in het doelgroepregister geregistreerd staat, ziet slinken doordat de SW-populatie daalt en de instroom van nieuwe doelgroepmedewerkers achter blijft. Wel vormt het voor de ondernemers een extra stimulans om het aan-

deel van doelgroepmedewerkers op peil te houden om zo het aantal overdraagbare uren te kunnen garanderen. De mogelijkheid tot overdracht is een 'unique selling point' die de ondernemers graag in stand houden.

De inkopende bedrijven verwachten meer te zullen inkopen omwille van de extra uren die dat oplevert voor hun quotumrealisatie. Hoewel bedrijfsresultaat voorop blijft staan, en de producten en prijzen van de overdragende bedrijven marktconform dienen te zijn, is de verwachting dat de inkoop wel gericht plaats zal vinden. Bovendien zal het een prikkel zijn voor andere bedrijven om een sociale onderneming te worden die uren mag overdragen, en op deze wijze bijdragen aan een toename van werkgelegenheid voor de doelgroep. Niemand kan in dit stadium echter de verwachte toename kwantificeren.

Naast de vraag wat de mogelijkheid tot overdracht van quotum doet voor werkgelegenheid, is de vraag wat de mogelijkheid doet voor inclusiviteit van de medewerkers uit de doelgroep ook relevant. Binnen de klankbordgroep en de deelnemende bedrijven zijn de meningen over de bijdrage van overdracht aan inclusiviteit verdeeld. In het licht van de banenafpraak is het doel zoveel mogelijk duurzame banen te creëren bij zo regulier mogelijke werkgevers. De 30+-bedrijven benadrukken het belang van de benodigde begeleiding en het kunnen bieden van passend werk en een passende werkomgeving. Volgens De Verbinding heeft het woord inclusiviteit voor de doelgroep van doven een andere betekenis dan voor personen met andere beperkingen. Voor doven is van belang dat ze werken met andere doven en de communicatie aansluit bij hun beperking. Doven gedijen als ze kunnen werken met en tussen doven en met en tussen horenden die via gebarentaal kunnen communiceren met doven. Eén van de deelnemende bedrijven maakt in dit kader het onderscheid tussen bedrijven die de doelgroep niet in dienst willen nemen, en bedrijven die dat echt niet kunnen. Daarbij vat deze ondernemer de discussie omtrent inclusiviteit kort samen door zichzelf de vraag te stellen wat het meest bijdraagt aan het uiteindelijke doel van de banenafpraak: 'ondernemers die niet met de doelgroep willen werken verplichten het toch te doen, leidt hoogstwaarschijnlijk niet tot duurzame plaatsingen'.



## 8 Samenvatting en conclusies

Dit hoofdstuk bevat een samenvatting en de conclusies van het onderzoek door TNO. In het addendum heeft een aantal leden van de klankbordgroep hun visie op de pilot en de pilotresultaten op enkele punten benadrukt.

### 8.1 Hoofdvraag en opzet pilot

In de brief aan de Tweede kamer d.d. 2 december 2016 heeft staatssecretaris Klijnsma aangegeven een pilot te willen laten uitvoeren om overdraagbaarheid van uren van de doelgroep van de banenafpraak door inkoop bij sociale ondernemingen, i.c. PSO 30+-bedrijven, mogelijk te maken. Dit in het licht van een eventuele Quotumverplichting. Deze pilot is in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid uitgevoerd door TNO en gericht op de inkoop van producten.

Centraal in de pilot staat de volgende hoofdvraag:

*Hoe kan de inkoop van producten bij 30+ bedrijven meetellen bij het realiseren van het Quotumpercentage voor de inkopende organisatie en op welke wijze kan dit in de praktijk worden toegepast?*

In de pilot is cijfermatige en kwalitatieve informatie verzameld bij zes 30+ bedrijven (bedrijven waarvan minstens 30% van de verloonde uren medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt betreft) en vier inkopende organisaties. Daarnaast is er met de stakeholders in de klankbordgroep van gedachten gewisseld over eventuele methodieken, randvoorwaarden en uitvoeringsaspecten en heeft er een juridische consultatie plaatsgevonden.

### 8.2 Twee scenario's: invulling en aannames

In de pilot zijn twee mogelijke scenario's voor overdracht uitgewerkt. In scenario 1 zijn de over te dragen uren van de doelgroep van de banenafpraak (forfaitair) gekoppeld aan de omzet die ingekocht is bij het bedrijf. In scenario 2 is uitgegaan van een vrije verdeling van het surplus aantal verloonde uren van de doelgroep (zonder verplichte koppeling aan omzet/product).

Binnen beide scenario's is een variant A en een variant B onderscheiden. In variant A is uitgegaan van de overdraagbaarheid van alle uren van de doelgroep binnen een bedrijf. In variant B is uitgegaan van de overdraagbaarheid van enkel de doelgroepmedewerkers in loondienst (en zijn de uren van de doelgroep via inhuur niet overdraagbaar). Ook is voor alle varianten gekeken wat het effect is van een nulquotum voor het overdragende bedrijf.

Bij de berekeningen zijn we uitgegaan van de volgende aannames en rekenregels:

- › als quotumpercentage zijn we uitgegaan van 3%;
- › het gemiddeld aantal verloonde uren op jaarbasis voor de doelgroep is 1.331 uur (gemiddeld 25,5 uur per week).<sup>30</sup> Dit wordt in de pilot aangeduid als 'arbeidsplaats' doelgroep;
- › allereerst is berekend hoeveel uren van de doelgroep het bedrijf verloond heeft;

---

<sup>30</sup> Gebaseerd op Kennisdocument Wet banenafpraak en quotum Arbeidsbeperkten, versie februari 2017.

- › het aantal uren dat het bedrijf nodig heeft om aan de eigen quotumverplichting te voldoen is berekend. Aangezien die uren niet overgedragen kunnen worden, worden die afgetrokken van het totaal om vervolgens het maximaal aantal overdraagbare uren te bepalen;
- › aangezien in scenario 1 de overdracht hard gekoppeld is aan omzet, zal een deel van de uren bij organisaties terecht komen die niet quotumplichtig zijn. De 30+ bedrijven is gevraagd hoeveel omzet ze gerealiseerd hebben bij bedrijven gevestigd in het buitenland en hoeveel bij kleinere bedrijven (<25 fte). Het moge duidelijk zijn dat met name dat laatste een 'educated guess' is, aangezien dit gegeven geen onderdeel is van de bedrijfsadministratie. De uren die gekoppeld zijn aan de omzet van deze twee klantgroepen, duiden we aan met de term 'niet-overdraagbaar'. Voor scenario 2 is deze berekening achterwege gelaten, aangezien daar geen (harde) koppeling aan omzet in is opgenomen.

### 8.3 Kerncijfers resultaten pilot bij zes 30+ bedrijven

De zes pilotbedrijven bieden samen werk aan 1.506,4 fte medewerkers (gebaseerd op 1.623 uur per jaar). Tabel 8.1 geeft kernachtig weer hoeveel arbeidsplaatsen van de doelgroep voor de banenafpraak met inachtneming van de verschillende scenario's en varianten overdraagbaar kunnen zijn.

Tabel 8.1 Kernresultaten bij de zes 30+ pilotbedrijven

	Scenario 1 variant A	Scenario 1 variant B	Scenario 2 variant A	Scenario 2 variant B
Omschrijving scenario	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forfaitaire koppeling aan omzet</li> <li>• Uren van alle doelgroepen overdraagbaar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forfaitaire koppeling aan omzet</li> <li>• Uren gedetacheerden niet overdraagbaar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vrije verdeelsleutel</li> <li>• Uren van alle doelgroepen overdraagbaar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vrije verdeelsleutel</li> <li>• Uren gedetacheerden niet overdraagbaar</li> </ul>
Overdraagbare 'arbeidsplaatsen' doelgroep	1.108,8	111,7	1.282,0	130,7
Niet overdraagbaar aantal 'arbeidsplaatsen' doelgroep op basis van omzet bij niet-quotumplichtige bedrijven*	173,3	19,0	0	0
Aantal 'arbeidsplaatsen' doelgroep extra overdraagbaar bij toepassing nulquotum	47,8	0,6	55,1	0,6

\* Deze 'arbeidsplaatsen' doelgroep zijn niet overdraagbaar op basis van omzet die bij kleine bedrijven (<25 fte) valt of gerealiseerd wordt door bedrijven die in het buitenland gevestigd zijn. Zie voor verdere toelichting paragraaf 4.2.

Als de overdracht hard gekoppeld wordt aan de omzet gerealiseerd door inkopende bedrijven (scenario 1), en de uren van alle doelgroepmedewerkers overdraagbaar zijn (variant A), zijn 1.108,8 'arbeidsplaatsen' doelgroep overdraagbaar en 173,3 'arbeidsplaatsen' doelgroep niet. De arbeidsplaatsen van de doelgroep die niet overdraagbaar zijn, zijn dat omdat ze gekoppeld zijn aan omzet die gerealiseerd wordt bij niet-quotumplichtige bedrijven. Als die harde koppeling aan omzet wordt losgelaten (scenario 2), zijn ook die 173,3 'arbeidsplaat-



sen' doelgroep overdraagbaar. In dat geval zijn er bij de zes pilotbedrijven in 2016 maximaal 1.282,1 'arbeidsplaatsen' doelgroep overdraagbaar. In variant B zijn uren van doelgroepmedewerkers die werken op inleen- of detachingsbasis niet overdraagbaar. Indien de uren van deze doelgroepmedewerkers niet mee tellen voor overdracht, daalt het aantal overdraagbare 'arbeidsplaatsen' sterk: in zowel scenario 1 als scenario 2 met 90%. In scenario 1 gaat het aantal overdraagbare 'arbeidsplaatsen' doelgroep daarmee van 1.108,6 naar 111,6. In scenario 2 daalt het aantal overdraagbare 'arbeidsplaatsen' doelgroep van 1.282 naar 130,6.

Als voor de overdragende bedrijven een nulquotum zou gelden, neemt in scenario 1 variant A het aantal overdraagbare 'arbeidsplaatsen' doelgroep toe met 45,2. In scenario 2 variant A neemt het aantal overdraagbare 'arbeidsplaatsen' doelgroep toe met 55,1. In scenario 1 variant B en scenario 2 variant B neemt het aantal nauwelijks toe, omdat uren van ingeleende doelgroepmedewerkers in deze varianten niet (verder) overdraagbaar zijn. De uren van ingeleende doelgroepmedewerkers zijn wel gebruikt voor de eigen quotumrealisatie van de pilotbedrijven. Het nulquotum heeft daarom in dat geval qua overdraagbare 'arbeidsplaatsen' doelgroep nauwelijks effect.

De resultaten geven aan dat als uren van ingeleende medewerkers uit de doelgroep niet overdraagbaar zijn bij inkoop, het kwantitatieve effect van de overdracht beperkt is. Het meest vergaand is het effect voor de klanten van het pilotbedrijf Balanz Facilitair. In scenario 1 variant A moet een klant voor 22.088,- euro inkopen voor één overdraagbare 'arbeidsplaats' van de doelgroep, in scenario 1 variant B is daar een inkoopbedrag van 1.080.177,- euro voor nodig. Deze en andere bevindingen staan met een toelichting in paragraaf 5.5.

#### 8.4 Enkele overwegingen en kanttekeningen

Het aantal 30+ bedrijven dat in aanmerking kan komen voor overdracht zal naar verwachting niet boven de 200 uitkomen. Hieronder vallen ook ongeveer 80 SW-organisaties. De bedrijven en enkele stakeholders spreken de verwachting uit dat de mogelijkheid van overdracht van uren sociale ondernemingen zal stimuleren om te groeien én om het aandeel doelgroepmedewerkers hoog te houden. Daarnaast zal het mogelijk andere bedrijven stimuleren om ook sociaal ondernemer te worden. Een gefundeerde schatting in welke mate dit bijdraagt aan extra werkgelegenheid van de doelgroep bleek niet mogelijk. Onzekere factor hierbij is dat relatief veel van de huidige werknemers in de pilot SW-gedetacheerden zijn. Dit aandeel zal teruglopen en het is niet zeker dat dit aandeel ingevuld kan worden door nieuwe mensen die onder de doelgroep van het quotum vallen.

Zowel de staatssecretaris als diverse leden van de klankbordgroep benadrukken het belang van inclusiviteit. Vanuit de visie dat inclusiviteit inhoudt dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt werken in reguliere bedrijven en reguliere bedrijven een afspiegeling vormen van de samenleving, zal de mogelijkheid van overdracht van uren door inkoop naar verwachting niet leiden tot meer inclusiviteit. De inkoopende bedrijven, die niet zelfstandig aan de quotumverplichting zouden kunnen voldoen, benadrukken dat inpassing van de doelgroep vaak extra begeleiding vergt die het bedrijf niet kan bieden. Ook is functiecreatie niet altijd mogelijk. Bij twee inkoopende bedrijven is een bedrijfsscan uitgevoerd waarin dat bevestigd werd.

Ook de 30+ bedrijven benadrukken het belang van extra begeleiding en het belang van passend werk en een passende (werk)omgeving. Volgens hen past de omgeving van een sociaal ondernemer wellicht beter bij de doelgroep dan die van een reguliere werkgever. Zeker

als het alternatief is dat iemand van de doelgroep geplaatst wordt bij een reguliere werkgever die daar geen extra inspanningen voor wil of kan verrichten.

De bedrijven en de leden van de klankbordgroep zijn het er over eens dat de administratieve lasten die komen kijken bij het overdragen van surplus-uren beperkt moeten blijven. Met name voor de werkgeversvertegenwoordigers is dit een belangrijk punt. Omdat er binnen de huidige kaders van de pilot nog veel uitvoeringsvragen zijn met betrekking tot de daadwerkelijk te hanteren systematiek, is een inschatting van de extra administratieve inspanning van de uitgewerkte scenario's niet mogelijk.

Het verlagen van de administratieve belasting is mogelijk wel een argument om een nulquotum voor overdragende bedrijven te hanteren. Dit voorkomt dat 30+ bedrijven een administratie op moeten zetten om te bewaken hoeveel uren ze nodig hebben voor het invullen van de eigen quotumverplichting en hoeveel surplus-uren ze dus kunnen overdragen.

Belangrijk om te vermelden is dat de informatie verkregen van UWV niet gebaseerd is op een officiële Uitvoeringstoets. Een oordeel over de uitvoerbaarheid van de uitgewerkte oplossingsrichtingen door UWV vraagt om een uitgebreidere analyse. Indien de regeling verder wordt uitgewerkt, zal UWV zoals gebruikelijk een Uitvoeringstoets doen, waarin de haalbaarheid en de kosten worden geraamd.

Enkele pilotbedrijven zijn gevestigd in de grensstreek en zouden ook medewerkers kunnen inzetten die in Duitsland of België woonachtig zijn. Momenteel ontbreekt een wettelijke grondslag om uitspraak te doen over de wijze waarop dit de quotumrealisatie, en dus mogelijke overdracht van surplus-uren, beïnvloedt. In het kader van deze pilot is dit punt niet verder uitgewerkt. Het is een aandachtspunt voor een eventuele vervolgfase.

## 8.5 Conclusies

Zowel de 30+-bedrijven als de inkoopende bedrijven vinden de overdracht van uren, via zowel scenario 1 als scenario 2, aantrekkelijk. Van de beide scenario's sluit scenario 2 het beste aan bij de wensen van de bedrijven. De bedrijven en de leden van de klankbordgroep zijn het er wel over eens dat er in dat scenario geen sprake mag zijn van 'vrij verhandelbare uren' buiten de keten. In beide scenario's draagt dus het 30+-bedrijf uren over naar het ontvangende bedrijf. In zowel scenario 1 als 2 worden uren van de doelgroep slechts één keer overgedragen. Wel mag dat in scenario 2 een bedrijf verder in de keten zijn. Het hoeft dus niet de primaire afnemer van het 30+ bedrijf te zijn, en er kan variatie zijn, c.q. er kunnen nadere afspraken gemaakt worden over de verdeling van de surplus-uren. Dat sluit aan bij de systematiek die UWV ontwikkelt voor de invulling van de AMvB met betrekking tot overdracht van uren door inleen, met één overdrachtmoment geïnitieerd door de werkgever die doelgroepmedewerkers uitleent. Een dergelijke werkwijze houdt het proces (enigszins) overzichtelijk waarbij de sociaal ondernemer zelf de uiteindelijke regie houdt. Het risico op speculatie door 'tussenhandelaren' wordt op deze manier ingeperkt.

Een aandachtspunt blijft daarbij of het noodzakelijk (dan wel wenselijk) is dat er transparantie is met betrekking tot de verdeelsleutel die het overdragende bedrijf hanteert en of daar toezicht op gehouden moet worden. Juridisch lijkt dat niet nodig, maar het sluit wel aan bij de wens van enkele leden van de klankbordgroep om de relatie met geleverde arbeid plausibel te houden. Met name de werknemersvertegenwoordiging hecht aan het vasthouden van een koppeling met de arbeidsprestatie.

Unaniem wordt door bedrijven, de klankbordgroep en de geconsulteerde juristen de wens uitgesproken voor één methodiek voor product en dienst zonder onderscheid te maken tussen de verkoop van product of dienst. De meeste uren die de medewerkers uit de doelgroep in 2016 maakten bij de zes pilotbedrijven betroffen noch een product, noch een dienst volgens de criteria in de kamerbrief. Bij strikte hantering van omschrijving in kamerbrief zouden drie van de zes pilotbedrijven afvallen die samen het merendeel van de overdraagbare uren hebben.

Momenteel ontbreekt het wettelijk kader om de overdracht mogelijk te maken. Dit zou in een AMvB geregeld kunnen worden. Daarbij zijn er zowel inhoudelijk als uitvoeringstechnisch nog veel onzekerheden. In de pilot kwamen drie vraagstukken nadrukkelijk naar voren. Dit zijn (1) het vaststellen van de criteria waar overdragende bedrijven aan dienen te voldoen, (2) overdracht gekoppeld aan BSN en (3) de overdraagbaarheid van uren van ingeleende doelgroepmedewerkers. Deze drie vraagstukken lichten we hieronder toe.

### 8.5.1 *Criteria voor overdragende bedrijven*

De doelgroep van de pilot zijn PSO 30+ gecertificeerde bedrijven (waarvan minstens 30% van hun verloonde uren gerealiseerd is door personen met een afstand tot de arbeidsmarkt<sup>31</sup>). De juristen zien vooralsnog geen rechtvaardiging voor een beperking tot 'PSO-erkende 30+ bedrijven'. Ondernemingen dienen gelijk te worden behandeld. Wel is denkbaar dat het begrip "sociale onderneming" - zo daarvoor gekozen wordt - zodanig wordt ingevuld dat in elk geval (ook) PSO 30+ ondernemingen daaronder vallen. Gelet op het feit dat PSO 30+ ondernemingen op dit moment worden gepercipieerd als sociale ondernemingen is dat verdedigbaar. Een onderneming die materieel voldoet aan de eisen die gesteld worden aan PSO 30+ ondernemingen, maar zelf niet over het benodigde certificaat beschikt, moet op gelijke wijze toegang hebben tot de overdracht van surplus-uren. In zoverre zou een PSO 30+ certificaat dus slechts moeten dienen als bewijs dat een onderneming voldoet aan de door de wetgever gestelde eisen aan het zijn van "sociale onderneming". Breed wordt door bedrijven en leden van de klankbordgroep de mening gedeeld dat alleen gecertificeerde sociale ondernemingen mogen overdragen. Wel zouden met name de werkgeversorganisaties de grens voor deze bedrijven lager dan 30% willen leggen. Uitvoeringstechnisch is het voor UWV en de Belastingdienst van belang dat de criteria die worden gesteld aan overdragende bedrijven eenduidig toetsbaar en helder geformuleerd zijn. Het opstellen van dergelijke criteria is een noodzakelijke stap in het mogelijk maken van overdracht van surplus-uren.

### 8.5.2 *Overdracht op basis van BSN-nummer*

Om zeker te stellen dat de door de medewerker uit de doelgroep gewerkte uren slechts één maal meetellen, en bijvoorbeeld niet door zowel de verkopende onderneming zelf als door de afnemer worden opgevoerd, dienen de uren geregistreerd te zijn. UWV voorziet geen andere mogelijkheid dan een koppeling met het BSN-nummer van de medewerker uit de doelgroep. Een dergelijk systeem brengt met zich mee dat afnemers inzage krijgen in het BSN-nummer van de arbeidsbeperkte. De geconsulteerde juristen geven aan dat dat om privacy-technische redenen niet wenselijk is. Verwerking van BSN-nummers vereist een wettelijke grondslag.<sup>32</sup> Een werkgever mag op dit moment aan de hand van BSN-nummers loonadministratie-gegevens uitwisselen met de Belastingdienst. Ook mag de werkgever BSN-nummers verstrekken aan de arbodienst of bedrijfsarts. Voor verwerking van BSN-

---

<sup>31</sup> Aangezien het criterium 'afstand tot de arbeidsmarkt' ruimer is dan de doelgroep van de banenafpraak, kan een 30+ bedrijf (eventueel veel) minder dan 30% van de verloonde uren van de doelgroep banenafpraak hebben.

<sup>32</sup> Artikel 24 Wet bescherming persoonsgegevens.

nummers van niet-werknemers in het kader van de Quotumwet ontbreekt volgens het juridisch advies momenteel een wettelijk grondslag. De koppeling aan BSN-nummer staat dus op gespannen voet met het huidige wettelijke kader. Een noodzakelijke stap in het mogelijk maken de overdracht van surplus-uren is dat óf het wettelijk kader aangepast zal moeten worden, óf het uitvoeringsproces bij UWV.

### 8.5.3 *Overdraagbaarheid van uren van ingeleende doelgroepmedewerkers*

In beide scenario's is ongeveer 90% van de overdraagbare uren afkomstig van gedetacheerde SW-medewerkers. In de AMvB waarmee de overdracht van uren van uitleners naar inleners geregeld wordt, wordt de overdracht (slechts) eenmalig mogelijk gemaakt. Dit impliceert dat verdere overdracht in de keten van de uren van de ingeleende doelgroepmedewerkers door inkoop, op grond van die AMvB niet mogelijk is. Daarom is in beide scenario's een variant onderscheiden waarin de uren van alle doelgroepmedewerkers overdraagbaar zijn (A) en een variant waarin de uren van gedetacheerden/ingeleenden niet overdraagbaar zijn (B). In zowel scenario 1 als scenario 2 geldt dat er 90% minder 'arbeidsplaatsen' doelgroep overdraagbaar is, als de uren van ingeleende doelgroepmedewerkers niet overgedragen mogen worden. Een aantal 30+ pilotbedrijven vindt het effect dan niet opwegen tegen de verwachte administratieve belasting en zullen in dat geval afzien van overdracht.

## 8.6 *Samenvattende conclusie*

De pilot geeft aan dat inkoop kan meetellen bij het realiseren van het quotumpercentage voor de inkopende organisaties. We zien daarbij wel dat de in een eerder stadium gemaakte keuzes bepalend zijn voor de uitvoerbaarheid en het effect van de twee scenario's. De randvoorwaarde dat over te dragen uren op BSN-nummer geregistreerd dienen te worden en de eerdergenoemde AMvB, waarin het aantal overdrachtsmomenten beperkt is tot één, zijn hiervan belangrijke voorbeelden. De pilot laat zien dat binnen deze huidige kaders

- › slechts een klein deel van de door de doelgroep gewerkte, c.q. verlonde, uren overdraagbaar is (10% bij de zes 30+-bedrijven),
- › de uitvoerbaarheid van de overdracht van uren door verkoper en inkoper binnen het totale uitvoeringsproces van UWV (naast de overdracht door inleen) onzeker is, en
- › er op meerdere punten invulling van het wettelijk kader nodig is, waaronder de formele afbakening van de 30+ bedrijven die uren mogen overdragen.

De pilot bij de bedrijven leert, tegen de verwachting in, dat binnen de huidige kaders de kwantitatieve effecten klein zullen zijn en de inhoudelijke en uitvoeringstechnische vraagstukken groot. Het ligt dan ook in de rede om de onderzochte methodieken voor de overdracht van uren door inkoop niet verder te ontwikkelen<sup>33</sup>, maar de inspanningen te richten op andere (beleids)instrumenten die kunnen bijdragen aan de werkgelegenheid van de doelgroep en/of sociale ondernemingen stimuleren in het realiseren van hun sociale missie.

---

<sup>33</sup> Deze conclusie is niet unaniem gedragen door alle leden van de klankbordgroep. In de addenda lichten de leden waar nodig hun eigen visie toe.

## Literatuur

Bakker, H., Pickles, A., De Wit, J., Borghouts-van de Pas, I., & Peters, M. (2014). *Arbeidsparticipatie jongeren met licht verstandelijke beperkingen: Talenten zien, ontwikkelen en benutten door focus op werk en groei*. Rotterdam: Ecorys.

De Levita, B., & Den Uyl, R. (2012). *Toekomstschets inrichting sociaal domein. Arbeidstoeleiding van multiprobleemcliënten centraler*. [S.l.]: Radar.

Goodman, N. (2015). *The impact of employment on the health status and health care costs of working-age people with disabilities*. Lead Center Policy Brief, November 2015.

Hazelzet, A., Knuijsting, M., & Besseling, J. (2016). *Pilot Ontwikkeling PSO 30plus*. Leiden: TNO.

Hazelzet, A., Knuijsting, M., & Besseling, J. (2017). *Prestatieladder Socialer Ondernemen: Handleiding versie 1.5*. Leiden: TNO..

Kennisdocument Wet banenafpraak en quotum Arbeidsbeperkten, versie februari 2017.  
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2015/03/06/kennisdocument>

Meulenkamp, T., Waverijn, G., M. Langelaan, M., van der Hoek, L., Boeije, H., & Rijken, M. (2015). *Deelname aan de samenleving van mensen met een beperking, ouderen en de algemene bevolking. Rapportage participatiemonitor 2015*. Utrecht: NIVEL.

Prins, R., & van Vuuren, D. (2015). Quotum voor gehandicapten heeft beperkt werkgelegenheidseffect. *ESB Arbeidsmarkt*, 100(4716), 482-485.

Van der Noordt, M., IJzelenberg, H., Droomers, M., & Proper, K. I. (2014). Health effects of employment: a systematic review of prospective studies. *Occupational and environmental medicine*, 71(10):730-736.

Van Horssen, C. P., Nijhuis, F. J. N., & Mallee, L. (2013). Meer werkplekken bij werkgevers: Literatuuronderzoek in het kader van de evaluatie en monitoring van de pilots 'Werken naar vermogen', pilot 1. Amsterdam: Regioplan.

Verheyen, C. (2012) *Nieuwe wetten nieuwe kansen*. Werkstation 2.0.

Waddell, G., & Burton, K. (2006). *Is work good for your health and wellbeing?* London: The Stationary Office (TSO).



## Addenda stakeholders

### *Overdraagbaarheid van uren van de doelgroep banenafpraak voor het voldoen aan de Quotumverplichting*

#### **Cedris**

Cedris is de landelijke vereniging voor sociale werkgelegenheid en re-integratie. De leden van Cedris bieden, in opdracht van gemeenten en in samenwerking met het bedrijfsleven, werk voor mensen met een beperking en/of bieden ondersteuning aan werkzoekenden en werkgevers.

Cedris wil dat er meer werk beschikbaar komt voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het overdraagbaar maken van het quotum helpt werkgevers om daar aan bij te dragen. Het verlaagt de drempel voor werkgevers om werk te laten verrichten door werknemers met een arbeidsbeperking.

Door middel van het overdraagbaar maken van het quotum ontstaat een prikkel voor ondernemers om opdrachten te verlenen aan ondernemers waar mensen met een arbeidsbeperking werkzaam zijn. Enerzijds verhoogt dit het werkvolume voor bedrijven die mensen met een arbeidsbeperking inzetten. Anderzijds kan dit er toe leiden dat ondernemers minder drempels gaan ervaren om ook zelf mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen.

Het onderzoek is gestart naar aanleiding van een concreet verzoek uit de Tweede Kamer dat door de staatssecretaris in een concrete onderzoeksvraag is vertaald. Het onderzoek moet antwoord geven op de vraag hoe urenoverdracht bij inkoop mogelijk is binnen de quotumregeling.

Het onderzoek beantwoordt deze vraag bevestigend. Uit de verschillende scenario's blijkt namelijk dat quotumoverdracht bij inkoop mogelijk is. Cedris ziet dat in de samenvattende conclusie vooral de belemmeringen naar voren komen, die zich alleen voordoen in het huidige uitvoeringskader, en dat zelfs wordt voorgesteld de ontwikkelde methodieken niet verder te onderzoeken. Cedris herkent zich dan ook niet in deze samenvattende conclusie. Het onderzoek toont namelijk aan dat een aantal aanpassingen in de uitvoering nodig zijn om overdracht efficiënter te laten plaatsvinden. De uitkomsten van dit onderzoek ziet Cedris daarom juist als reden om te kijken naar hoe de huidige uitvoeringskaders en wetgeving aan te passen zodat het effect van quotumoverdracht bij inkoop groter wordt. Het onderzoek geeft in voldoende mate handreikingen om hier mee aan de slag te gaan.

Cedris is een voorstander om de overdracht van uren zo simpel en eenvoudig mogelijk te houden. Het scenario wat hier het beste bij past is scenario 2 dat het mogelijk maakt voor een 30+ bedrijf om zelf te bepalen waar de overdracht van uren terecht komt, gemaximaliseerd uiteraard met het totale overschot aan uren. Administratief is dit het minst belastend voor de bedrijven. De optie van "het nulquotum" voor 30+ bedrijven is een voorbeeld van zaken simpeler en eenvoudiger maken door de onzekerheid weg te nemen voor het 30+ bedrijf over het aantal uren wat overgedragen kan worden in het jaar.

Cedris vindt het wenselijk dat ook de uren van ingeleende doelgroepmedewerkers overgedragen mogen worden aan inkopende organisaties.

Cedris benadrukt dat overdracht van quotum ook positieve effecten heeft zonder dat de quotumwet is geactiveerd. In de banenafpraak zet dit het thema van sociaal inkopen meer op de kaart, stimuleert dit het sociaal inkopen bij bedrijven met meer dan 30% doelgroepmedewerkers in dienst en leidt dit tot een groei van dit type bedrijven en daarmee de sociale werkgelegenheid voor de doelgroep.

### FNV en CNV beoordeling

De FNV en het CNV ondersteunen initiatieven die bijdragen aan het realiseren van duurzame banen voor mensen met een arbeidsbeperking. In dat licht hebben de FNV en het CNV deelgenomen aan de klankbordgroep bij het voorliggende onderzoek.

Uitgangspunt bij de garantiebannen is een inclusieve arbeidsmarkt. Deze garantiebannen zijn afgesproken, omdat de toegang tot de Sociale Werkvoorziening is afgesloten. Het is dus zaak, dat de mogelijkheden om mensen (duurzaam) zo regulier mogelijk te laten werken goed worden verkend en benut. De voorstellen uit deze pilot beogen een oplossing voor de gevallen waarin dat niet lukt. Ze dragen daarmee het risico in zich dat er te snel wordt overgegaan op inkoop van diensten en producten om aan het quotum te voldoen en daarmee de doelstelling van de banenafpraak wordt ondermijnd in plaats van ondersteund.

Los van de wenselijkheid van inkoop van producten en diensten laat dit onderzoek volgens de FNV en het CNV zien dat er grote onzekerheid bestaat over de uitvoerbaarheid en de bijkomende lasten. Dat alles afgezet tegen de potentiële opbrengst die zeer mager te noemen is, maakt dat de FNV en het CNV de conclusie uit het onderzoek ondersteunt:

Het lijkt dan ook niet wenselijk de onderzochte methodieken voor de overdracht van uren door inkoop verder te ontwikkelen, **maar de inspanningen te richten op andere (beleids)instrumenten die wel substantieel kunnen bijdragen aan de werkgelegenheid van de doelgroep** en/of sociale ondernemingen stimuleren in het realiseren van hun sociale missie.

Er is nog veel te verbeteren aan het samenbrengen van kandidaten voor de garantiebannen en passende en dus duurzame banen bij reguliere werkgevers. Laten we ons daar (eerst) op richten.

### Gemeente Eindhoven

De gemeente Eindhoven kent als uitgangspunt 'iedereen aan het werk, niemand buiten de boot'. Arbeidsparticipatie is een belangrijk onderdeel van meedoen in onze samenleving. Het geeft inwoners de mogelijkheid in hun eigen inkomen te voorzien, zichzelf te ontwikkelen als persoon en sociale contacten uit te breiden. Het hebben van betaald werk voorkomt ook veel sociale problematiek. Daarnaast zien we dat het vinden van een betaalde baan voor mensen vaak een oplossing is voor meerdere maatschappelijke vraagstukken.

Een manier om banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking, is het stimuleren van sociaal ondernemen. Het meetellen van verloonde uren bij inkoop van diensten in de Wet Banenafpraak, ook als het werk niet op locatie bij de opdrachtgever plaatsvindt, is een belangrijke kans om meer banen te creëren bij 30+bedrijven. Het loslaten van de eis dat het werk op locatie van de werkgever moet plaatsvinden zal meer banen creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, met meer perspectief op continuïteit, en meer persoonlijke ontwikkelmogelijkheden. De mogelijkheid voor quotumoverdracht beperkt zich dan niet alleen tot catering en schoonmaak. Reguliere bedrijven ontberen veelal de expertise en mankracht om specifieke begeleiding en ondersteuning te bieden. Het is niet nodig om als eis te stellen dat er sprake moet zijn van een meerjarig contract tussen opdrachtgever en opdrachtnemer. Bedrijven met meer dan 30% doelgroep medewerkers kunnen juist continuïteit van werk borgen omdat zij veelal met een veelvoud aan opdrachtgevers werken. Het



gaat in deze om de binding tussen werkgever en de persoon met een arbeidsbeperking. Deze doelgroep heeft baat bij regelmaat en extra aandacht op de werkplek.

De gemeente Eindhoven heeft kennis genomen van het concept rapport 'Pilot producten inkoop PSO 30+' en hoofdstuk 8 'Samenvatting en conclusies'. Het onderzoek geeft antwoord op de vraag hoe urenoverdracht bij inkoop mogelijk is binnen de quotumregeling. Het onderzoek van TNO beantwoordt deze vraag bevestigend. De gemeente Eindhoven ziet echter dat in hoofdstuk 8 wordt uitgegaan van het huidige uitvoeringskader en vooral de belemmeringen worden aangegeven. De gemeente Eindhoven had het accent anders gelegd en herkent zich - net zoals Cedris - niet in de samenvattende conclusie. De gemeente Eindhoven is van mening dat de quotumoverdracht, ook als het werk niet op locatie van de opdrachtnemer wordt uitgevoerd, een positieve bijdrage kan leveren aan het inkopen bij 30+ bedrijven en de inclusiviteit van de arbeidsmarkt. Verder verwijzen we naar het addendum van Cedris.

### LCR beoordeling

De kern van de baanafspraken en quotumregeling is dat alle werkgevers meer inclusief gaan ondernemen. Dat steunt de LCR van harte. Het is dan ook logisch dat de telssystematiek voor het quotum op dit uitgangspunt is geënt. En dat 'doorlenen' en de inkoop van diensten daar niet op aan is te sluiten. De LCR vindt het dan ook ongewenst om vervolgens de basis van die systematiek te wijzigen. Op dit moment biedt de telssystematiek een betrouwbare en administratief transparante (toetsbare) verbinding tussen de werkgever en de werknemer. Andere opties die aan die voorwaarden voldoen, zijn ons niet bekend. De LCR constateert dat het rapport over de pilot producten inkoop PSO 30+ bedrijven ons leert dat er aanzienlijke, zo niet onoverkomelijke, belemmeringen zijn om die inkoop goed te verbinden met de wijze waarop de het quotum kan worden berekend.

De LCR stelt vast dat het ontbreekt aan een gedegen wettelijke basis in relatie tot privacy en EU-bepalingen om uren voor geleverde producten/diensten te kunnen tellen. De koppeling met BSN vloeit logisch voort uit de doelstelling van de quotumbepalingen en dat persoonsgegevens beschermd dienen te zijn, is een bestaand basisrecht. Het nader onderzoeken of wijzigingen van die wetten in deze wenselijk en haalbaar zijn, lijkt een ongewis traject en neemt onevenredig veel tijd in beslag. De LCR is overigens van mening dat het belang van het op deze wijze faciliteren van de sociaal ondernemingssector niet opweegt tegen het afzwakken van de bescherming van persoonsgegevens. En geen bijdrage levert aan het inclusief maken van de arbeidsmarkt.

De LCR is voor sociaal ondernemen. De LCR wil bevorderen dat alle werkgevers sociaal gaan ondernemen. Daarmee komt de inclusieve arbeidsmarkt echt in beeld. Dat is ook de basis van ons Nederlandse voorrangbeleid. Wanneer we een te selecteren groep ondernemers zouden willen bevorderen via de mogelijkheid van doorgeven van quotumpunten, is daar volgens juristen en UWV een heldere set van eenvoudige criteria voor nodig. Die is er niet. Ook de SER wijst er op dat die niet voorhanden zijn. Als we sociaal ondernemerschap zouden willen bevorderen via verkoop van quotumpunten, vindt de LCR onwenselijk. Deze sector heeft wel een voordeel bij de nieuwe aanbestedings spelregels. Voor de LCR geldt dat het meetellen van uren bij de inkoop van diensten/producten de transitie naar een inclusieve arbeidsmarkt zou moeten bevorderen. De pilot heeft de vrees van de LCR niet weggenomen dat inkoop van producten/diensten leidt tot afschuiving van die verantwoordelijkheid naar een sociale ondernemer. De LCR constateert bovendien dat de pilot ook niet helder maakt dat er meer mensen uit de baanafspraken aan het werk zullen komen. Iedereen heeft zijn eigen verwachtingen, maar die zijn niet te onderbouwen.. Wel wijst de LCR op het risico dat bij een nog grote groep werkgevers die de slag naar inclusief ondernemerschap (nog) niet willen maken er een buitengewone interesse komt voor de inkoop van diensten en die dan ook optimaal uit te nutten. Maar de werknemers die deze producten/diensten produceren tel-

len al mee onder het quotum en daarmee groeit het aantal banen voor de doelgroep dus niet. Er zijn op dit moment maar weinig sociale ondernemingen die een groot deel van de doelgroep van de banenafpraak zelf in dienst hebben genomen.

Afsluitend: de LCR is van mening dat de inkoop van diensten niet verantwoord verbonden kan worden met de quotumdoelstelling en de telling die daar bij hoort. In beginsel kan alles op termijn worden geregeld. Maar gezien de twijfels over de meerwaarde, de beperkte omvang, de wettelijke randvoorwaarden en de noodzaak om betrouwbaar te kunnen tellen, ziet de LCR dat niet als een begaanbare weg.

## UWV

UWV heeft in de klankbordgroep geparticipeerd om als waarschijnlijke uitvoerder van de uiteindelijk beoogde constructie mee te denken over de mate waarin mogelijke varianten werkbaar zijn en al dan niet aansluiten bij de inleenconstructie. Er kan op dit moment nog geen sprake zijn van een toets door UWV op de uitvoerbaarheid van de inkoopconstructie. Die toets kan UWV pas verrichten, als de betreffende regelgeving voorligt. Dat is nu nog niet aan de orde. Essentieel voor de uitvoerbaarheid is dat de werkgevers die zich professioneel met het 'verkopen' van producten en diensten bezighouden en die verloonde uren mogen overdragen aan inkopende werkgevers, op juridisch houdbare wijze af te bakenen is.

Daarnaast is het essentieel dat de verloonde uren die van de verkopende naar de inkopende werkgever overgedragen worden te relateren zijn aan individuele personen (BSN's) met een registratie als arbeidsbeperkte.

# Bijlage 1 Gespreksverslagen

**Onderwerp**

AWVN: samenvatting voorbereidend gesprek Pilot Inkoop Producten PSO

Gesproken met Jan Mathies d.d. 21 maart 2017

Jan Mathies is senior juridisch adviseur bij AWWN

Aanwezig TNO: Mara van Twuijver

Verslag: Mara van Twuijver. Status: geaccordeerd.

**Datum**

21 maart 2017

**Onze referentie**

060.26788

**Blad**

1/3

**AWVN in een notendop**

Werkgeversvereniging AWWN adviseert werkgevers bij het ontwikkelen van de HR-strategie, de organisatie en de medewerkers en het vormgeven van de arbeidsvoorwaarden.

Binnen AWWN is inclusief ondernemen een belangrijk thema. AWWN zet zich hier ook in de praktijk voor in door middel van verschillende initiatieven. Zoals bijvoorbeeld het 7500 banen plan en hun betrokkenheid bij de Normaalste Zaak.

Jan werkt als senior juridisch adviseur bij AWWN. Hij houdt zich vanuit die rol onder andere bezig met vraagstukken rondom sociale zekerheid. Ook de banenafpraak valt binnen zijn portefeuille. Vanuit zijn rol is Jan ook betrokken geweest bij eerdere discussies en werkgroepen over dit thema. Er wordt nauw samengewerkt met VNO-NCW op dit thema.

**AWVN: visie, aandachtspunten en kanttekeningen bij de pilot**

AWVN staat in principe achter het idee dat een deel van het quotum overdraagbaar is. Er is geloof dat dit daadwerkelijk kan bijdragen aan de doelstelling van het realiseren van banen voor de doelgroep.

Belangrijk uitgangspunt daarbij vindt AWWN dat het continuïteit biedt. Er moet worden getracht te voorkomen dat er een grote versplintering van uren plaatsvindt zoals als nu een risico is bij SROI-eisen die gemeenten stellen.

Ook in de praktijk ziet AWWN voorbeelden dat het overdraagbaar maken van het quotum een positieve prikkel kan geven om mensen vanuit een doelgroep aan het werk te helpen. Zo is er bijvoorbeeld de case van een groot chemisch bedrijf dat zelf door veiligheidsredenen geen mensen uit de doelgroep in dienst kan nemen. Zij hebben met hun cateraar, die net buiten de 'veiligheidszone' is gevestigd, afgestemd dat deze wel medewerkers vanuit de doelgroep in dienst heeft. In dit geval is de overdraagbaarheid van het quotum een extra prikkel voor het chemiebedrijf om de cateraar daar op aan te spreken.

Bij het bekend worden van de motie was Jan verbaasd over de directe koppeling met de PSO-ladder. Hij vraagt zich af waarom er alleen focus gelegd wordt op 30+ organisaties. Het is jammer dat de lat zo hoog ligt. Er zijn veel bedrijven die wel willen, maar voor wie het om verschillende redenen niet haalbaar is om 30% doelgroep medewerkers in dienst te nemen. Het is jammer om die al bij voorbaat uit

te sluiten. Als praktische afbakening voor de pilot begrijpt Jan de afkadering. Hij ziet echter graag dat er binnen de pilot ook aandacht besteed wordt aan wat er gebeurt als deze grens naar beneden bijgesteld wordt (bijvoorbeeld naar trede 1 of 2 bedrijven). Is het mogelijk om aan het eind van de pilot hard te maken voor hoeveel bedrijven deze methodiek dan haalbaar wordt? Bij het huidige aantal 30+ organisaties zal de impact namelijk gering blijven.

Tegelijkertijd is AWWN zich er van bewust dat waar je de streep ook trekt, dit altijd discussie zal oproepen. Het is echter wel belangrijk om een goed gefundeerde, en ook realistische keuze te maken waardoor de methode daadwerkelijk bijdraagt aan het realiseren van banen voor de doelgroep.

Jan ziet een aantal procesmatige vragen omtrent de pilot die hij graag voorafgaand aan de start van de pilot beantwoord zou zien:

- Hoe verifieert PSO of je een 30+ bedrijf bent? Jan ziet hier een risico omtrent persoonsgegevens en privacy wetgeving. Momenteel is de handhaving van privacy een belangrijk (en soms ook beladen) onderwerp bij ondernemers. De autoriteit persoonsgegevens heeft recent een boete uitgedeeld in een dossier rondom zieke werknemers. Dit maakt dat werkgevers extra waakzaam zijn op dit thema.
- Hoe weet je als inkoper of het quotum echt overdraagbaar is? Kun je dat controleren?

Daarnaast ziet Jan een aantal aandachtspunten die voor de pilot van belang zijn:

- AWWN wil graag voorkomen dat bedrijven gaan rekenen om te bepalen of het accepteren van een boete voordeliger is dan het uitvoeren van een maatregel. Bedrijven zullen zich de vraag stellen hoeveel last ze hebben van een maatregel en hoeveel het ze kost. Door het administratieve proces rondom de overdracht simpel te houden en dit zo veel mogelijk aan te laten sluiten bij de huidige werkpraktijk kan hopelijk worden voorkomen dat dit een rol gaat spelen.
- Het is van belang om een vliegwiel effect te creëren, waarbij werkgevers geïnspireerd worden met goede voorbeelden. Het helpt als werkgevers een voorbeeld hebben van collega's die hen zijn voorgegaan en niet zelf het wiel hoeven uit te vinden. De ervaring leert dat dat werkgevers aanspreekt.
- Wat betreft AWWN is het belangrijk om zowel de optie voor overdracht door middel van contracting als door inhuur open te houden. Geen van beide zal een 100% score geven. Maar op beide mogelijkheden mag wel verdieping plaatsvinden. Anders ontstaat er in de praktijk een rare verdeling.

Ook zijn er voor AWWN nog een aantal openstaande vragen:

- Welk percentage van het quotum mag je overdragen en hoe controleer je dat? Momenteel wordt met onder andere de banenafpraak gekeken op jaarbasis. Wordt december dan peildatum? Wordt het richting opdrachtgevers een vertrouwenskwestie tenzij de praktijk anders uitwijst?
- Hoe voorkom je dat mensen worden aangenomen in de marktsector en vervolgens worden weggezet bij de overheid zodat de inspanningen van de markt dan voor de overheid tellen? Een mogelijk oplossing hiervoor is om

**Datum**  
21 maart 2017

**Onze referentie**  
060.26788

**Blad**  
2/3

- de twee groepen uit de banenafpraak samen te tellen (dus door de 100.000 en 25.000 banen samen te nemen).
- Bedrijven die deelnemen aan de pilot moeten niet alleen afkomstig zijn vanuit de wereld van de SW-bedrijven. Het is voor Jan belangrijk dat de deelnemende bedrijven een realistische afspiegeling zijn van het bedrijfsleven in Nederland. Jan is benieuwd hoe dit handen en voeten gaat krijgen. Hoe vindt de selectie plaats? En hoe is objectief vast te stellen wie je wel en wie je niet meeneemt?

**Datum**  
21 maart 2017

**Onze referentie**  
060.26788

**Blad**  
3/3

**Onderwerp**

Cedris: samenvatting voorbereidend gesprek Pilot Inkoop Producten PSO

Gesproken met Bert Doek d.d. 24 maart 2017

Bert Doek is adviseur strategische communicatie Cedris

Joram de Does is inhoudelijk adviseur bij Cedris

Aanwezig TNO: Mara van Twuijver

Verslag: Mara van Twuijver. Status: geaccordeerd.

**Datum**

24 maart 2017

**Onze referentie**

060.26788

**Blad**

1/3

**Cedris in een notendop**

Cedris is de landelijke vereniging voor sociale werkgelegenheid en re-integratie. De leden van Cedris bieden, in opdracht van gemeenten en in samenwerking met het bedrijfsleven, werk voor mensen met een beperking en/of bieden ondersteuning aan werkzoekenden en werkgevers.

Bert Doek werkt als adviseur strategische communicatie en public affairs bij Cedris. Joram de Does werkt als inhoudelijk adviseur bij Cedris. In zijn portefeuille zit het thema kwaliteit. Ook houdt hij zich bezig met o.a. wetgeving en arbeidszaken.

**Cedris: visie, aandachtspunten en kanttekeningen bij de pilot**

Cedris streeft naar het doel om meer werk te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het overdraagbaar maken van het quotum helpt werkgevers om daar aan bij te dragen. Cedris hoopt ook dat door de mogelijkheid van overdracht sociaal ondernemerschap gestimuleerd wordt.

Om quotum te mogen overdragen vindt Cedris een kwaliteitsnorm voor de sociale ondernemingen van toepassing. 30% medewerkers vanuit de doelgroep in dienst is daarbij de kwantitatieve minimum grens die nodig is om quotum te mogen overdragen aan inkoopende partijen. Deze 30% is gekozen omdat is aansluit bij de aanbestedingswet en ook Europees verankerd is. Ook kwalitatief moeten er eisen gesteld worden aan de sociale ondernemingen, bijvoorbeeld wat betreft de ontwikkeling van medewerkers. PSO biedt in de ogen van Cedris een goede basis om de kwaliteit van sociale ondernemingen vast te stellen. Om quotum te mogen overdragen dien je dus een aantoonbaar kwalitatief goede sociaal ondernemer te zijn die structurele werkgelegenheid biedt voor medewerkers vanuit de doelgroep.

Cedris denkt voor uitvoering van de overdracht van het quotum bij inkoop van producten aan een principe van forfaitaire overdracht. Koppeling aan het percentage van medewerkers uit de doelgroep dat daadwerkelijk in dienst is zou ook wenselijk zijn. In de praktijk moet uitgezocht worden of dit haalbaar is. Onder andere fluctuaties in het personeelsbestand door het jaar heen (bijvoorbeeld seizoenspieken) kunnen meespelen. Daarnaast spelen uitvoeringsvragen mee, zoals wat dan het exacte meetmoment is om het percentage voor overdracht vast te stellen. Dat kan een werkwijze al snel ingewikkeld maken. Als dit het geval is zou een eventuele tussenoplossing werken met treden zijn: dus dat bedrijven met meer

dan 30% medewerkers uit de doelgroep in dienst die 30% mogen overdragen, medewerkers met 40-49% medewerkers uit de doelgroep in dienst 40%, etc. Het streven van Cedris is om zoveel mogelijk overdracht mogelijk te maken, maar wel vanuit de randvoorwaarde dat de toerekening simpel en daadwerkelijk uitvoerbaar is. De daadwerkelijke uitvoerbaarheid van de systematiek is wat betreft Cedris sowieso een belangrijk aandachtspunt gedurende de gehele pilot. Het streven daarbij zou moeten zijn om het zo simpel mogelijk te houden.

Voor wat betreft de inkoopende partij ziet Cedris voor nu geen eisen. De kwaliteit wordt geborgd aan de kant van de sociale ondernemer die het quotum mag overdragen.

Het onderscheid tussen producten en diensten kent een grijs gebied. Wat betreft de inkoop van diensten is de overdracht van het quotum in de ogen van Cedris uitvoerbaar. Voor producten is de toerekening van het uiteindelijke deel van het werk van de doelgroep aan het eindproduct lastiger. Hier dienen nog keuzes in gemaakt te worden. Cedris definieert het onderscheid tussen producten en diensten als volgt: Diensten gaat om alle inkoop die herleidbaar is per persoon (via het BSN-nummer) en factureerbaar op aantal uren. Zodra dit niet het geval is, ziet Cedris een toepassing van het overdragen van producten via PSO.

Er leven bij Cedris nog een aantal vragen rondom de uiteindelijke toepassing in de praktijk. Deze zullen niet allemaal in de pilot getoetst kunnen worden. Cedris zou wel graag zien dat deze vragen worden geadresseerd in de eindrapportage en ook zo veel mogelijk beantwoord worden. Hierbij gaat het om vragen zoals:

- Hoe wordt er bij de toerekeningen aan producten omgegaan met overhead kosten?
- Hoe vindt toerekening van het overdraagbare deel van het quotum plaats op het moment dat er zowel een product als een dienst wordt afgenomen? (Bijvoorbeeld als er bij een sociale onderneming meubilaire wordt ingekocht, maar ook plaatsing en installatie van dat meubilaire).
- Hoe vindt toerekening van het overdraagbare deel van het quotum plaats op het moment dat er door een sociale ondernemer en een andere ondernemer in gezamenlijkheid een product gemaakt wordt?

Een aandachtspunt voor het uiteindelijk in de praktijk brengen van de overdracht van het quotum is dat de definitie van welke werknemers er tot een 'doelgroep' gerekend worden nu bij diverse instanties/regels verschilt. Dit zal gelijkgetrokken moeten worden om de uitvoer te versimpelen.

Door middel van het overdraagbaar maken van het quotum hoopt Cedris op een positieve prikkel voor ondernemers om sociaal te gaan ondernemen. Daarbij wordt rekening gehouden met een groeimodel, waarbij de invoer van de uiteindelijke methodiek een aanzuigende werking heeft op ondernemers om ook sociaal te gaan ondernemen. Dit betekent dat bij de start van het traject de grens voor overdracht van het quotum best bij een beperkte groep voorlopers mag liggen. Deze groep groeit dan hopelijk door de positieve prikkel om ook sociaal te gaan ondernemen. Cedris geeft daarbij mee dat het in de pilot goed is om ook bij de 30+ bedrijven en

**Datum**

24 maart 2017

**Onze referentie**

060.26788

**Blad**

2/3



de inkopende organisaties uit te vragen hoe zij aankijken tegen het verwachte effect op de werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

**Datum**

24 maart 2017

**Onze referentie**

060.26788

**Blad**

3/3

**Onderwerp**

CNV: samenvatting voorbereidend gesprek Pilot Inkoop Producten PSO

Gesproken met Carolien de Heer d.d. 3 april 2017

Carolien de Heer is beleidsadviseur bij CNV.

Aanwezig TNO: Mara van Twuijver

Verslag: Mara van Twuijver. Status: Geaccordeerd.

**Datum**

33 april 2017

**Onze referentie**

060.26788

**Blad**

1/2

**CNV in een notendop**

CNV is een Nederlandse werknemersorganisatie met als taak de belangen van mensen te behartigen op het gebied van werk en inkomen. Dit doet het voor ongeveer 247.000 leden. Er vallen verschillende vakbonden onder CNV.

Carolien de Heer is beleidsadviseur binnen CNV. Zij is vanuit deze rol ook betrokken bij de werkgroep van de sociale partners in de werkkamer waarin de quotumoverdracht door middel van diensten is besproken.

**CNV: visie, aandachtspunten en kanttekeningen bij de pilot**

CNV streeft naar meer werk voor mensen uit het doelgroepenregister.

In het kader van deze pilot geldt voor CNV de vraag of het meer banen op gaat leveren voor de doelgroep, en of dit aantal banen opweegt tegen de inspanningen die uitvoering van de uiteindelijke maatregelen met zich meebrengt.

Bij het creëren van de banen voor de doelgroep is inclusiviteit een belangrijk uitgangspunt voor CNV. Bij de gesprekken rondom quotumoverdracht door middel van inkoop diensten was de locatievereiste dan ook van belang. In dit kader ziet CNV inclusiviteit als het uitvoeren van werkzaamheden binnen een reguliere werkomgeving.

CNV is geen voorstander van quotumoverdracht door middel van inkoop van producten. Bij het uitvoeren van de pilot vindt CNV het dan ook van belang dat er ook aan de inkopende partij eisen gesteld worden. CNV wil er voor waken dat inkopende bedrijven zelf geen energie meer steken in het creëren van banen voor de doelgroep en dit alleen nog maar inkopen van andere organisaties. Het is voor CNV dan ook wenselijk om inkopende organisaties aan te laten tonen dat ze er alles aan gedaan hebben om mensen uit de doelgroep in dienst te nemen (of bijvoorbeeld al veel mensen uit de doelgroep in dienst hebben die niet meer meetellen voor het quotum). Dit zou in de praktijk kunnen door ook een vorm van certificering aan die kant van de transitie in te voeren. Hoe dat er in de praktijk uit kan zien heeft nog verdere uitwerking nodig.

In de gesprekken rondom de quotumoverdracht door middel van inkoop diensten was in de ogen van CNV nog veel te bereiken. De rapportage van Berenschot bevat in de ogen van CNV een goede basis om met de andere sociale partners gezamenlijke uitgangspunten te definiëren. In die zin was dat gesprek net op gang. De motie om de pilot rondom quotumoverdracht door middel van inkoop producten uit te gaan voeren was voor CNV dan ook een onaangename

verrassing. Hierin schuilt het gevaar dat de discussie rondom de inkoop van diensten vertroebeld.

In relatie tot deze pilot is het voor CNV een vraag of het kleine aantal 30+ organisaties daadwerkelijk gaat zorgen voor meer banen voor de doelgroep. De uitvoerbaarheid is een belangrijk punt van aandacht voor CNV. Een ingewikkeld systeem inrichten voor iets dat in de praktijk weinig impact heeft is niet wenselijk. Impact wordt gerealiseerd als het meer banen op levert voor de doelgroep, op een inclusieve wijze. Hoe dat bij producten uitpakt is voor CNV nog niet helder. Bij diensten ziet CNV deze inclusiviteit duidelijker voor zich omdat de doelgroep de werkzaamheden dan in een reguliere werkomgeving uit kan voeren. Het idee achter de Banenafpraak is dat mensen vanuit de doelgroep zoveel mogelijk bij reguliere werkgevers geplaatst gaan worden. Dat principe is voor CNV nog steeds belangrijk.

Deze pilot kan wellicht inzicht geven in hoeveel werkgelegenheid voor de doelgroep dit oplevert. Daarbij echter wel de kanttekening dat de steekproef van 2 keer zes organisaties wellicht aan de kleine kant is om daar in deze pilot uitspraken over te doen.

**Datum**

33 april 2017

**Onze referentie**

060.26788

**Blad**

2/2

**Onderwerp**

FNV: samenvatting voorbereidend gesprek Pilot Inkoop Producten PSO

Gesproken met Patricia van der Heijden d.d. 20 juni 2017

Patricia van der Heijden is Beleidsadviseur bij FNV

Aanwezig TNO: Mara van Twuijver

Verslag: Mara van Twuijver. Status: Geaccordeerd.

**Datum**

20 juni 2017

**Onze referentie**

060.26788

**Blad**

1/2

**FNV in een notendop**

De FNV (Federatie Nederlandse Vakbeweging) is de grootste vakbond van Nederland. De FNV bestaat uit een vereniging met meerdere sectoren en vijftien aangesloten zelfstandige bonden. In totaal zijn er ruim 1 miljoen leden.

Patricia van der Heijden is beleidsadviseur in de Branche Sociale Werkvoorziening en overige gesubsidieerde arbeid.

**FNV: visie, aandachtspunten en kanttekeningen bij de pilot**

FNV is van mening dat het compleet van je af organiseren van het in dienst nemen van mensen uit de doelgroep niet wenselijk is. Daarbij is ook het besef dat sommige sectoren zich meer lenen voor het in dienst nemen van de doelgroep dan andere. Natuurlijk zijn er uitzonderingen van organisaties die om bijvoorbeeld veiligheidsredenen niet in staat zijn om mensen vanuit de doelgroep in dienst te nemen. Dit zijn echter de uitzonderingen die niet de gehele regel mogen bepalen. FNV is in principe tegen constructies waarbij volledige afkoop van het quotum mogelijk gemaakt wordt.

Wat voor FNV van groot belang is, is dat de organisaties die straks een deel van hun quotum mogen overdragen echt sociale ondernemingen zijn. Dit zou onderschreven kunnen worden door bijvoorbeeld een code of keurmerk. Dit om te voorkomen dat organisaties zich als sociaal ondernemer gaan uitgeven die eigenlijk niet in alle facetten van hun onderneming sociaal zijn. De grens 30+ ondernemingen die in deze pilot wordt aangehouden zou daarvoor een goed uitgangspunt kunnen zijn. Dit geeft aan dat de ondernemingen daadwerkelijk sociaal werkgeverschap bedrijven. FNV vindt het daarin belangrijk dat er duurzaamheid geboden wordt voor de medewerkers. Dit betekent niet dat er per sé onbepaalde tijd contracten aan vast hoeven te zitten, maar meerjarige contracten met een degelijke CAO zijn wel wenselijk.

Wat betreft de grens tussen producten en diensten is er wat betreft FNV sprake van een glijdende schaal. De exacte grens tussen product en dienst is moeilijk te stellen.

Het is voor FNV nog wel een vraag hoe je controleert of een organisatie daadwerkelijk quotum over mag dragen. Belangrijk daarbij is dat er geen hele

kermis opgetuigd dient te worden om dit te controleren. Een methodiek die aansluit bij de huidige bedrijfsvoering van organisaties lijkt het meest realistisch.

Daarnaast is er ook de vraag hoe je als verkopende organisatie je quotum verdeelt over de inkopers. Bij producten is een directe koppeling van het werk dat door de doelgroep is geleverd aan de uiteindelijke producten wenselijk. Het moet niet zo zijn dat een organisatie die bijvoorbeeld 4 productielijnen heeft waarvan er bij 1 helemaal geen doelgroep medewerkers aan de lijn meewerken over producten uit die specifieke productielijn quotum mag overdragen.

Ook is het een belangrijke vraag hoe dubbeltelling voorkomen kan worden. Zodat een organisatie bijvoorbeeld niet medewerkers kan meetellen voor het eigen quotum en deze vervolgens ook overdraagt naar een andere ondernemer.

Voor FNV is het ook van belang om goed te kijken of er in de uiteindelijk werkwijze niet onbedoeld een perverse prikkel zit.

Voor FNV is het uiteindelijk doel meer duurzame banen voor mensen vanuit de doelgroep. FNV betwijfelt of dit zal lukken met inkoop van producten maar mocht dat toch het geval blijken dan is ze bereid daar naar te kijken; natuurlijk met bovenstaande kanttekeningen in achtneming.

**Datum**

20 juni 2017

**Onze referentie**

060.26788

**Blad**

2/2

**Onderwerp**

Gemeente Eindhoven: samenvatting voorbereidend gesprek Pilot Inkoop Producten PSO

Gesproken met Peggy Muijrs d.d. 7 maart 2017  
Peggy Muijrs is werkzaam bij Gemeente Eindhoven  
Verslag Jan Besseling. Status: aanpassingen Peggy Muijrs verwerkt.

**Datum**

24 februari 2017

**Onze referentie**

060.26788

**Blad**

1/2

**De gemeente Eindhoven in een notendop**

De gemeente Eindhoven heeft 226.000 inwoners en is de 5e gemeente van Nederland. De gemeente is zelf PSO-gecertificeerd op trede 2 en hanteert bij aanbestedingen Social return als contracteis (5%). Een opdrachtnemer kan invulling geven aan de Social return eis door een geldig PSO certificaat te overleggen op minimaal trede 2. Bij het Sociaal Domein geldt een verlicht regime: binnen een half jaar de aspirant status behalen.

De gemeente heeft het beleid vastgelegd in het beleidsdocument Social return 3.0. Het Portefeuillehouders overleg arbeidsmarkt Zuidoost Brabant (POHO ZOB) heeft recent de opdracht gegeven om regionaal beleid te ontwikkelen. Uniformiteit van beleid van Social return beleid staat voorop. Op deze wijze komt de regio tegemoet aan de wensen van de leveranciers. Streefdatum: op 1 januari 2018 operationeel. Het voorstel lijkt inhoudelijk op het huidige beleid van de gemeente Eindhoven met PSO als alternatief.

**Gemeente Eindhoven: visie, aandachtspunten en kanttekeningen bij de pilot**

De gemeente Eindhoven is voorstander van de mogelijkheid van quotumoverdracht via de inkoop van diensten en producten. Eindhoven staat zeker positief tegen over de PSO methode; gemeente Eindhoven is mede-ontwikkelaar van het PSO-keurmerk. Vanuit de zienswijze van gemeente Eindhoven heeft de mogelijkheid van quotumoverdracht een vliegwieleffect. Diensten of werkzaamheden die nu uitbesteed worden naar lage lonen landen kunnen teruggehaald worden en wat leidt tot meer werkgelegenheid in en reshoring naar Nederland. Bovendien zou de invoering van quotumoverdracht drempelverlagend werken voor werkgevers, om op deze manier ook/meer werk aan de doelgroep uit te besteden. Een positief voorbeeld daarvan in de regio is de organisatie Brainport Assembly. De verwachting is dat dit bedrijf verder kan groeien en meer banen voor de doelgroep zal creëren als meer bedrijven lokaal werk uitbesteden wat geschikt is voor de doelgroep.

O.a. Via 04Werkt/Werkgelegenheidsteams is de gemeente in gesprek met werkgevers. Andere uitvoeringsorganisaties hebben tevens een directe lijn met werkgevers; bv St. WJ Eindhoven, Ergon, Participatiebedrijf, etc.

De doelgroep van de gemeente wordt groter én complexer door de sluiting van de WSW voor nieuwe instroom en de instroom van voormalige Wajongers vanwege

de aanpassing van de Wajong-wetgeving. Het is een uitdaging voor de gemeente om de doelgroep op te (laten ) nemen in het arbeidsproces. Dit heeft enerzijds te maken met het beeld dat werkgevers bij de doelgroep hebben ("moeilijk, dan moet ik teveel aanpassingen doen"), anderzijds met verwachtingenmanagement.

De gemeente Eindhoven onderschrijft de wijze van quotumoverdracht door inkoop zoals die in het pilotvoorstel staat beschreven.

Randvoorwaarden die Eindhoven belangrijk vindt met betrekking tot de overdracht van het quotum zijn dat de bedrijven die mogen overdragen 30+ bedrijven zijn met trede 3 van de PSO, zodat de bedrijven voldoen aan kwalitatieve criteria m.b.t. goed werkgeverschap en streven naar duurzaamheid van de arbeidsrelaties en loopbaanperspectief.

Vaste dienstverbanden zouden zwaarder moeten tellen dan tijdelijke dienstverbanden. Daarnaast is een deugdelijke administratie een randvoorwaarde. Hier dient echter gezocht te worden naar praktische oplossingen/zoveel mogelijk aansluiting zoeken bij bestaande werkwijzes, bijvoorbeeld via accountsverklaring of BTW-opgave.

Ook aan de werkgevers aan wie het quotum overgedragen wordt, kunnen criteria gesteld worden. Bijvoorbeeld minimaal PSO trede 1 of 2 voor ontvangende partij.

De gemeente acht het onderscheid tussen producten en diensten geen noodzakelijk onderscheid. Wat is het verschil of onderscheid tussen beide en wat is de meerwaarde van het inperken tot alleen producten: zowel bij quotumoverdracht door de inkoop van diensten als bij de inkoop van producten wordt werkgelegenheid voor de doelgroep gecreëerd. Bij voorkeur worden de producten/diensten gekoppeld/gelabeld aan de inzet van de doelgroep.

Het verwachte effect is dat de werkgelegenheid voor de doelgroep groeit doordat 30+ bedrijven groeien en meer bedrijven 30+ bedrijven worden en dat het beeld verbetert om te werken met de doelgroep. Quotum werkt drempelverlagend. Sociale ondernemers kunnen de doelgroep meer dienstverbanden aanbieden wat leidt tot meer of grotere inclusiviteit c.q. meer werkgelegenheid voor de doelgroep bij sociale ondernemers die aan kwalitatieve criteria voldoen. Bij andere werkgevers kun je niet standaard uitgaan van goed werkgeverschap in relatie tot de doelgroep (denk hierbij aan werkplekaanpassingen, aangepaste werktijden, jobcarving of inzet jocoaching).

**Datum**

24 februari 2017

**Onze referentie**

060.26788

**Blad**

2/2

## Memorandum

### Onderwerp

LCR: samenvatting voorbereidend gesprek Pilot Inkoop Producten PSO

Gesproken met Branko hagen d.d. 7 maart 2017

Verslag Jan Besseling. Status: geaccordeerd.

Schipholweg 77-89  
2316 ZL Leiden  
Postbus 3005  
2301 DA Leiden

[www.tno.nl](http://www.tno.nl)

T +31 88 866 90 00

### De LCR in een notendop

De Landelijke Cliëntenraad (LCR) is officieel gesprekspartner van de minister van SZW. Deze positie past in het recht op medezeggenschap van cliënten op het terrein van werk en inkomen en is wettelijk vastgelegd.

De LCR is een overlegorgaan bestaande uit leden vanuit landelijke cliëntenorganisaties en cliëntenraden. Zo kan de LCR namens alle mensen spreken die beroep doen op de sociale zekerheid of werk zoeken. Via de inbreng van de leden weet de LCR hoe wetgeving uitpakt. Daarnaast adviseert de LCR over nieuw te voeren beleid vanuit het perspectief van cliënten. Bij werk voor mensen met een beperking betreft wordt de achterban vertegenwoordigd via de gehandicaptenorganisaties, bondzetels, vereniging van WSW-raden, gemeentelijke cliëntenraden.

### Datum

24 februari 2017

### Onze referentie

060.26788

### LCR: visie, aandachtspunten en kanttekeningen bij de pilot

De LCR plaatst kritische kanttekeningen bij de pilot. De motivering om een pilot te starten ontbreekt. De LCR hecht eraan de oorspronkelijke afspraken m.b.t. de banenafpraak vast te houden en te handhaven. Er zijn geen aanwijzingen dat werkgevers de oorspronkelijke afspraken om meer personen uit de doelgroep te plaatsen niet zouden kunnen realiseren. De pilot mag dan ook niet van invloed zijn op de uitgangspunten van de banenafpraak.

De LCR ziet als een groot risico, mocht de pilot leiden tot daadwerkelijke implementatie van een mogelijke overdracht van het quotum, dat implementatie de prikkel weghaalt bij de reguliere bedrijven om zelf een inclusieve arbeidsorganisatie te zijn en werkgelegenheid te bieden aan personen uit de doelgroep van de banenafpraak.

De LCR voorziet na implementatie concentratie van de doelgroep in enkele sectoren, zoals groen, schoonmaak en horeca, én schaalvergroting/volume ontwikkeling om de uitvoeringsprocessen efficiënt te laten verlopen, negatief aangeduid: een soort private SW-organisaties, waar geen aandacht meer is voor wat iemand wil en kan.

De LCR vindt dat een dergelijke invulling geen invulling geeft aan een inclusieve samenleving. Plus dat het de arbeidsmogelijkheden voor de betrokken personen ook vrijwel inperkt tot deze sectoren met gevolgen voor mogelijke doorgroei én voor diversiteit in de beschikbare functies voor de doelgroep aansluitend bij hun mogelijkheden en wensen.

Plaatsing binnen andere sectoren biedt, ook al bevat de startfunctie veelal dezelfde type werkzaamheden als in de drie sectoren, mogelijkheden en kansen op taakverbreding en doorgroei naar andere functies en tot het creëren/'carven'



*Memorandum*

van functies passend bij de wensen en mogelijkheden van betrokkenen ('jobdevelopment').

In de pilot wil de LCR aandacht voor de vraag wat het profiel is van de bedrijven die willen inkopen. Wat zijn hun motieven? Waarom lossen ze zelf de afspraken m.b.t. de banenafpraak niet in, c.q. kunnen ze de afspraken niet zelf invullen? Overdracht van het quotum via de inkoop van product zou alleen mogelijk moeten zijn als een bedrijf aantoonbaar niet zelf in staat is de afspraken zelf na te komen.

De LCR vindt het belangrijk dat in de pilot de uren die de doelgroep heeft gewerkt/bijgedragen aan het product zichtbaar blijft (of gemaakt wordt). Handel in quota, lees mensen, moet worden voorkomen.

Er zijn nu ook al sociale ondernemingen die veel personen uit de doelgroep van de banenafpraak in dienst hebben. Leidt een mogelijke overdracht van quotum via de inkoop van producten wel tot extra werkgelegenheid? Dit is voor de LCR een belangrijk aandachtspunt in de pilot.

Voor de LCR is van belang is dat de sociale ondernemers 'erkend sociaal ondernemer' zijn en dat duurzaamheid van de plaatsingen uitgangspunt is bij deze ondernemingen. Om vast te stellen of een onderneming duurzaam is, moet dat oordeel mede gevormd worden op basis van het werknemersperspectief. De LCR spreekt werknemers die werken bij zich sociaal ondernemend noemende werkgevers en die hebben heel andere ervaringen.

Schipholweg 77-89  
2316 ZL Leiden  
Postbus 3005  
2301 DA Leiden

[www.tno.nl](http://www.tno.nl)

T +31 88 866 90 00

**Datum**  
24 februari 2017

**Onze referentie**  
060.26788

**Onderwerp**

UWV: samenvatting voorbereidend gesprek Pilot Inkoop Producten PSO

Gesproken met Maartje Bijl en Eric Vinckhof d.d. 21 maart 2017

Maartje Bijl is beleidsadviseur bij Strategie, Eric Vinckhof is Business Consultant bij Gegevensdiensten.

Aanwezig TNO: Jan Besseling

Verslag: Jan Besseling. Status: geaccordeerd.

**Datum**

17 maart 2017

**Onze referentie**

060.26788

**Blad**

1/3

**UWV in een notendop.**

UWV zit in de klankbordgroep als uitvoeringsorganisatie. UWV heeft wat betreft de 'Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten' de taak om de gegevens te leveren waarmee het Ministerie van SZW vast stelt of de banenafpraak gehaald is. Indien het quotum arbeidsbeperkten wordt ingevoerd, stelt UWV het quotumpercentage vast en bepaalt per grote werkgever of deze voldaan heeft aan zijn quotum (zie ook tekst verslag). Bedrijven ontvangen de beschikking en een eventuele boete van de Belastingdienst die verantwoordelijk is voor de communicatie met de bedrijven inclusief het opleggen van eventuele boetes en handhaving.

**Kanttekening vooraf.**

In de planning is voorzien dat de oplossingsrichting met UWV zal worden afgestemd, inclusief een oordeel over de uitvoerbaarheid. Dat laatste kan UWV c.q. de vertegenwoordigers van UWV, slechts in beperkte mate invullen. UWV neemt deel aan de klankbord in de rol van expert en kan aangeven waar de oplossing minimaal aan moet voldoen. Een oordeel over de uitvoerbaarheid van de uitgewerkte oplossingsrichtingen vraagt echter om een uitgebreidere analyse. Indien de regeling verder wordt uitgewerkt zal UWV zoals gebruikelijk een Uitvoeringstoets doen, waarin de haalbaarheid en de kosten worden geraamd. Een Uitvoeringstoets is gebaseerd op conceptwetgeving en duurt minimaal zes weken. Een volledige Uitvoeringstoets past daarom niet binnen de scope van de pilot. UWV hecht eraan dat in de formulering van het eindresultaat dit voorbehoud wordt opgenomen.

**UWV: visie, aandachtspunten en kanttekeningen bij de pilot**

UWV heeft een eerste uitvoeringstoets gedaan op de AMvB om bij inleners die de doelgroep van de banenafpraak laten werken verloonde uren van doelgroepen over te kunnen dragen van uit- naar inlener.

Uitzenders hebben in die constructie een '0'-quotumverplichting voor de uit te zenden groep. Degenen die de uren van hun eigen werknemers die tot de doelgroep behoren, mogen overdragen hebben een specifieke registratie SBI code in de KvK/NHR, kunnen in de toekomst inloggen op het werkgeversportaal van UWV en kunnen de uren van hun werknemers overdragen naar een andere werkgever.

UWW zit, in de persoon van RvB-lid Fred paling, als waarnemer in de werkkamer en heeft daar de mitsen en maren bij de eerste ruwe vormgeving van de overdracht van het quotum door de inkoop van diensten naar voren gebracht. UWW heeft juni 2016 een toets gedaan op een werkhypothese van SZW waarmee de uren-overdracht bij de inkoop van diensten mogelijk moest worden gemaakt.

**Datum**

17 maart 2017

**Onze referentie**

060.26788

**Blad**

2/3

Als begrippen onderscheidt UWW 'quotumpercentage' en 'quotumrealisatie'. Het eerste is een percentage berekend voor de publieke en een voor de private sector. Het quotum kan ook voor slechts één van beide sectoren ingesteld zijn. Dan komt er dus ook maar één percentage. Quotumrealisatie is dat per werkgever wordt gekeken naar het totaal aantal uren dat hij verloont aan personeel, en er wordt gekeken naar hoeveel uur daarvan hij in totaal verloont aan mensen die tot de doelgroep behoren. Als de verhouding tussen die twee grootheden groter of gelijk is aan het quotumpercentage van de sector waartoe hij behoort, dan heeft de werkgever zijn quotum gerealiseerd en anders niet. In dit laatste geval wordt het tekort aan uren berekend en het heffingsbedrag dat daar tegenover staat.

De tijdplanning m.b.t. het aankondigen van het quotumpercentage is dat UWW in jaar t-1 het in het jaar t te realiseren quotumpercentage berekent (dat het ministerie bekend maakt) en in het jaar t+1 terug kijkt of het bedrijf het percentage gerealiseerd heeft. Bijvoorbeeld: in 2018 bepaalt UWW het quotumpercentage dat gaat gelden voor het jaar 2019 en in 2020 kijkt UWW terug of een werkgever zijn quotum over jaar 2019 behaald heeft of niet.

Overigens gaat de Belastingdienst handhaven en heeft de BD de contacten met de werkgevers. UWW heeft op dit moment helemaal geen werkgeverscontacten meer. De BD is dan ook een belangrijke stakeholder in dit dossier en het advies van UWW is om de BD bij de pilot te betrekken (bijvoorbeeld via SZW aankaarten bij Leon Lubbers). Als complicerende factor noemt UWW dat de BD waarschijnlijk zal willen verrekenen met WTL (Wet Tegemoetkoming Loonkosten).

Het begrip quotumpercentage hanteert UWW als het percentage verloonde uren dat een werkgever moet verlonen aan arbeidsbeperkten t.o.v. het totaal aantal uren dat hij verloont als werkgever aan al zijn personeel. Handhaving gebeurt straks op basis van de quotumrealisatie.

UWW gaat voor de overdracht van verloonde uren uit van gegevens over de inkomstenverhoudingen in de Polisadministratie behorend bij een zeker BSN-nummer. De eigen werkgever kan inloggen op het werkgeversportaal en de verloonde uren administratief overdragen naar een ander bedrijf. UWW gaat er van uit dat voor de inkoop van diensten en voor de inkoop van producten aangesloten wordt bij deze systematiek. Het verwerken van 'losse' bestanden van werkgevers door UWW (of BD) ten behoeve van de overdracht van uren van de doelgroep t.b.v. het quotum is geen optie.

UWV wijst erop dat er werkgevers zullen zijn die zowel diensten leveren als producten verkopen en dat de gekozen overdrachtssystematiek daar geschikt voor moet zijn.

**Datum**  
17 maart 2017

**Onze referentie**  
060.26788

**Blad**  
3/3

Een ander aandachtspunt is dat de correcties doorgevoerd moeten worden in het jaar t+1 en op zo'n juridisch en wettelijke juiste basis (verankering) dat de BD rechtmatige beschikkingen kan afgeven in het jaar t+1 en werkgevers kan beboeten. Als (voorbeelden van) vast te leggen elementen zijn in het gesprek genoemd:

- Welke bedrijven mogen overdragen? (Voor uitleners zijn bijvoorbeeld bepaalde SBI codes in regelgeving vastgelegd. Iets soortgelijks moet er ook komen voor bedrijven die diensten leveren of producten verkopen. Er mag geen discussie kunnen ontstaan over of een afnemer wel met een "gecertificeerd" bedrijf zaken heeft gedaan. Dat moet glashelder zijn)
- Wie stelt vast?
- Wijze van gegevensoverdracht

Er zullen misschien bedrijven zijn die inlenen, diensten leveren door de doelgroep en producten verkopen waar de doelgroep aan mee gewerkt heeft en zelf producten/diensten afnemen van bedrijven die ook gecertificeerd zijn om uren van de doelgroep over te mogen dragen. Moeten deze stappen dan volgorde-lijk of parallel worden genomen? Hoe houdt UWV dan de controle over de urenadministratie? Het zal dan ook een 'uitdaging' worden om in het jaar t+1 de gegevens van de Polisadministratie, de urenoverdracht door de inleners, door de leveranciers van diensten en van de verkopers van producten op een valide manier en vooral tijdig te processen, vervolgens daarmee rekening te houden in de quotumrealisatie per werkgever en door de BD te verwerken tot voor beroep vatbare beschikkingen

Het UWV spreekt zich dan ook niet uit over de uitvoerbaarheid en zal de toets op uitvoerbaarheid in een later stadium uitvoeren. Overigens waardeert UWV wel dat in een vroeg stadium gesproken wordt over de opzet van de pilot zodat voor de verdere uitwerking van de pilot kennis genomen kan worden van de misstanden die UWV op dit moment onderkent.

*Memorandum***Onderwerp**

VNO-NCW/MKB-Nederland: samenvatting voorbereidend gesprek Pilot Inkoop Producten PSO

Gesproken met Rob Slagmolen d.d. 17 maart 2017  
Rob Slagmolen is secretaris arbeidsmarkt bij VNO-NCW/MKB  
Aanwezig TNO: Jan Besseling en Mara van Twuijver  
Verslag: Mara van Twuijver. Status: geaccordeerd.

**Datum**

17 maart 2017

**Onze referentie**

060.26788

**Doorkiesnummer**

+31 88 866 53 43

**VNO-NCW/MKB-Nederland in een notendop**

VNO-NCW en MKB-Nederland maken onderdeel uit van een gezamenlijke werkorganisatie. VNO-NCW/MKB-Nederland treedt als belangenbehartiger op voor 350.000 bedrijven. Deze bedrijven zijn afkomstig uit verschillende sectoren. Het betreffen zowel multinationals, als MKB-ondernemers en ZZP'ers. Er wordt nauw samen gewerkt met PZO-ZZP, de belangenorganisatie voor zzp'ers.

Rob Slagmolen is secretaris arbeidsmarkt bij VNO-NCW en MKB-Nederland. In zijn portefeuille heeft hij onder andere arbeidsparticipatie, de participatiewet, de quotumregeling, social return, arbeidsmigratie, scholing en duurzame inzetbaarheid. Rob is vanuit deze functie ook betrokken bij de werkgroep binnen de Werkkamer die zich bezig houdt met de werkhypothese urenoverdracht verkoop diensten.

**VNO-NCW/MKB-Nederland: visie, aandachtspunten en kanttekeningen bij de pilot**

Het dossier rondom de Banenafpraak is een al lang lopend dossier. VNO-NCW/MKB-Nederland is er ruim 3,5 jaar bij betrokken. Er zijn al verschillende werkgroepen geweest die zich over het vraagstuk gebogen hebben. Rob ziet deze pilot tegen de achtergrond van deze geschiedenis. Daarom raadt hij aan de informatie uit de 'werkhypothese urenoverdracht verkoop diensten' van de Werkkamer mee te nemen in de pilot.

Boven het vraagstuk hangt voor VNO-NCW/MKB-Nederland de vraag hoe mensen met een beperking aan het werk komen. Vanuit inclusiviteit is daarbij het streven mensen niet weer terug te laten vallen in de bijstand. Hoe ontwikkel je vormen van zelfredzaamheid, gekoppeld aan de persoon? Uitgangspunt is de vraag hoe we kunnen zorgen dat mensen met een beperking duurzaam participeren. Dat hoeft niet per sé bij één bedrijf te zijn.

VNO-NCW/MKB NL is niet gecharmeerd van de quotumverplichting die boven de markt hangt; gegeven dat feit is deze werkgeverskoepelvereniging van mening dat de overdraagbaarheid van het quotum wel een uitkomst kan zijn voor bedrijven die geen werk hebben voor kwetsbare groepen. De bedrijven kunnen op die manier

dan toch bijdragen aan de werkgelegenheid van mensen uit kwetsbare groepen. De inzet van VNO-NCW/MKB-Nederland is dat zoveel mogelijk ondernemers mee moeten kunnen doen aan de baanafpraak

In dat licht is het van belang van de werkgevers dat de inkoop van producten en diensten soepel geregeld wordt. Inkoop telt nu niet mee in de baanafpraak. En dat terwijl er veel uitbesteed werk is bij bedrijven. Een voorbeeld is Brainport Assembly: als het quotum wordt geactiveerd tellen het aantal medewerkers met een beperking alleen mee bij dit bedrijf. Bij klanten die inkopen bij Brainport Assembly telt dit niet mee. Terwijl er ook bedrijven zijn waar het creëren van arbeidsplaatsen voor de doelgroep moeilijk en zeer kostbaar is. Hierbij zou het niet alleen moeten gaan om inkoop van producten zoals in deze pilot het geval is. Wat is het verschil in definitie tussen inkoop producten en inkoop diensten? In de 'werkhypothese urenoverdracht verkoop diensten' van de Werkkamer is daar ook over nagedacht.

Het is bovendien belangrijk om vast te stellen hoe de telling van het overdraagbare quotum op een simpele manier voor elkaar te krijgen is. Is dit bijvoorbeeld mogelijk via een accountantsverklaring?

Bedrijven hebben over het algemeen werk uitbesteed in 3 a 4 sectoren, waarbij ze voor 3 a 4 jaar dezelfde opdrachtnemers hebben. Het onder-aannemerschap is vaak langjarig. Bedrijven zijn zelf ook op zoek naar continuïteit. Bij die praktijk moet de pilot ook aansluiten. Het is bijvoorbeeld niet realistisch om te veronderstellen dat de inkoop bij één individuele organisatie zal geschieden.

Daarbij heeft Rob vraagtekens bij de keus voor koppeling van 30%+ bedrijven en de inkoop van producten. Door de beperking tot 30%+ bedrijven wordt een groot deel van het bedrijfsleven uitgesloten. Het betreft maar ongeveer tussen 100a140 bedrijven die voldoen aan de 30% norm/eis. Het brengt een, in de ogen van VNO-NCW/MKB-Nederland, niet wenselijke ordening in de markt aan. De pilot wordt daardoor ook aanbod gedreven in plaats het meer wenselijke vraag gedreven.

Als extra aandachtspunt geeft Rob mee dat het van belang is de privacy wetgeving goed in het oog te houden bij de pilot. In de uitvoering kan die nog wel eens voor praktische problemen zorgen.

**Datum**  
17 maart 2017

**Onze referentie**  
060.26788

**Blad**  
2/2

## Bijlage 2 Verwijzing Berenschot rapport

**Bron:** Adelmeijer, M., Oostveen, A., Sikkema, F., & Spanninga, H. (2016). *Het telt wat telt wel en niet meetelt. Verkennend onderzoek naar het meetellen van verloonde uren bij inkoop van diensten in de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten*. [S.l.]: Berenschot.

De Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten (Wbqa) heeft als doel om meer reguliere arbeidsplaatsen te realiseren voor mensen met een arbeidsbeperking. Dit gebeurt in eerste instantie via de banenafpraak, waarin werkgevers gezamenlijk verantwoordelijk zijn gemaakt voor het creëren van extra banen. Indien werkgevers onvoldoende banen creëren is er in tweede instantie de mogelijkheid een quotum in te voeren dat werkgevers op individueel niveau verplicht om een nader te bepalen percentage mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Net zoals bij de inkoop van producten geldt, geldt bij de inzet van mensen met een arbeidsbeperking bij *inkoop van diensten dat deze wel meetellen bij de formele werkgever*, maar niet bij de opdrachtgever voor de banenafpraak dan wel het quotum.

Adelmeijer et al. (2016) voerden een verkennend onderzoek uit naar de wenselijkheid en uitvoerbaarheid om, in het kader van de quotumverplichting, bij inkoop van diensten door arbeidsbeperkten gewerkte uren mee te tellen bij de opdrachtgever. Voor wat betreft de wenselijkheid kwam uit het onderzoek kwam naar voren dat naar verwachting het meetellen van de bedoelde uren bij de opdrachtgever leidt tot meer arbeidsplekken voor arbeidsbeperkten, al is niet in te schatten om hoeveel plekken dat gaat. Vertegenwoordigers van werkgevers zijn voor de overdraagbaarheid van diensten, mits de arbeidsbeperkten kunnen werken onder dezelfde voorwaarden als niet arbeidsbeperkten. Vertegenwoordigers van werknemers vinden dat laatste een te magere voorwaarde: als inkoop van diensten mee gaat tellen, dan moet er ook een loopbaanperspectief zijn. Het meest kansrijke compromis voor het meetellen van inkoop van diensten lijkt gevonden te worden, als wordt voldaan aan onderstaande relatief eenvoudig meetbare criteria die de band tussen opdrachtgever en arbeidsbeperkte versterken:

- › werken op locatie bij de opdrachtgever,
- › waarbij de betrokkene daar voortdurend of nagenoeg voortdurend werkt, in tegenstelling tot een klus van enkele weken,
- › op basis van een meerjarig contract tussen opdrachtgever en opdrachtnemer;
- › de opdrachtnemer dient zelf zijn quotumplicht al te hebben ingevuld,
- › waarbij er geen verschil is tussen de voorwaarden en arbeidsomstandigheden van de arbeidsbeperkte en de niet-arbeidsbeperkte.

Belangrijkste issue met betrekking tot uitvoerbaarheid betreft de afbakening van het begrip 'inkoop van diensten'. Omdat er geen eenduidige definitie bestaat van 'inkoop van diensten' en er geen controlemechanisme is dat die grens bewaakt, dienen voorwaarden gesteld te worden en dient ingeregeld te worden dat toepassing van die voorwaarden wordt bewaakt.

Conclusie uit het onderzoek van Adelmeijer et al. (2016) is dat zelfregulering door de branche, met daarin voorzien het inregelen van certificering, de meest geëigende oplossing is voor definiëring en controle. Voor de definiëring kan daarbij aangesloten worden bij de criteria die hierboven bij wenselijkheid zijn benoemd. Controle door het certificeringsbureau vindt achteraf plaats, de uren zijn dan al overgedragen. Om de kans te beperken dat bedrijven uren overdragen terwijl ze weinig op locatie werken, zou als extra voorwaarde gesteld kunnen worden dat alleen bedrijven die meer dan 75% op locatie werken gecertificeerd kunnen worden. Die voorwaarden zorgen er ook voor dat er een identificeerbare link blijft bestaan

tussen overgedragen uren en de persoon die deze uren heeft gewerkt. De gehele systematiek bij UWV ontworpen voor het administreren van overdracht van uren is hierop gebaseerd. Als ook uren gemaakt in een productieomgeving worden meegeteld, dan wordt het oncontroleerbaar of de uren wel overgaan naar de opdrachtgever voor wie de persoon heeft gewerkt.

Adelmeijer et al. (2016) komen tot de volgende uitwerking:

- › in verband met de juridische houdbaarheid is het overdragen van uren alleen voorbehouden aan gecertificeerde organisaties;
- › in verband met de inclusiviteit is een belangrijk element in certificering het voortdurend werken op locatie bij één opdrachtgever op basis van een meerjarig contract tussen opdrachtgever en opdrachtnemer;
- › administratie is zo ingericht door opdrachtnemer dat vastgesteld kan worden of aan de voorwaarden is voldaan (welke medewerkers uit doelgroepregister over welke periode voortdurend op locatie bij welke opdrachtgever hebben gewerkt);
- › overdraagbare uren van de arbeidsbeperkte dienen gelinkt te kunnen worden aan de geleverde dienst, ofwel koppeling van de urenoverdracht aan bij werkgever c.q. opdrachtgever verloonde uren;
- › in geval van 'doorlenen' van gedetacheerden is geen urenoverdracht mogelijk naar opdrachtgever. Doorlenen wordt niet beschouwd als inclusief en geeft ingrijpende problemen bij de uitvoerbaarheid.



# Bijlage 3 Notitie uitkomsten juridische consultatie

NOTITIE

TWEDE BIJDRAGE 20170627



Advocaten • Notarissen • Fiscalisten

Van Gijs Verberne / Jorn de Bruin  
Inzake Eerste gedachten: juridische aandachtspunten Pilot Inkoop Producten  
PSO  
Datum 27 juni 2017

Naar aanleiding van onze bespreking bij ons op kantoor op 18 april jl. en de vervolgbespreking van 12 juni jl. tref je onderstaand onze eerste gedachten over de juridische aandachtspunten in het kader van het Project Pilot Inkoop Producten PSO.

## 1 Achtergrond

- 1.1 Bij brief van 2 december 2016<sup>1</sup> (de **Kamerbrief**) heeft Staatssecretaris Klijnsma de Tweede Kamer bericht dat zij voornemens is een pilot te ondersteunen om inkoop bij sociale ondernemingen met de hoogste trede van de Prestatieladder Socialer Ondernemen (trede 3 van de **PSO**) én een zogeheten 30+ erkenning mogelijk te maken.
  - 1.1.1 De PSO is een landelijk meetinstrument en keurmerk dat de mate van sociaal ondernemen objectief zichtbaar maakt. Het doel van de PSO is het oplossen van een maatschappelijk probleem door sociaal ondernemen bij het bedrijfsleven te stimuleren: meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam en op een kwalitatief goede wijze aan werk helpen bij (meer) organisaties. De PSO laat zien in welke mate bedrijven bijdragen aan werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en daarvoor een erkenning geeft.
  - 1.1.2 De PSO is in 2010 ontwikkeld vanuit de Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek TNO (**TNO**), samen met mede-initiatiefnemer Stichting PSO-Nederland en Stichting Start Foundation.
  - 1.1.3 Het PSO-30+ (Abw)-Certificaat (waarbij Abw staat voor Aanbestedingswet 2012) maakt gebruik van de reguliere PSO-methodiek en is bedoeld om organisaties waarbij minimaal 30% van het personeel *in loondienst* bestaat uit personen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zichtbaar te maken door certificering. Voor de vaststelling of voldaan is aan deze voorwaarden, tellen slechts de werknemers in de zin van artikel

<sup>1</sup> *Kamerstukken II 2016 - 2017, 34 352, nr. 50, p. 15: "Ik ben in lijn met de aangenomen moties bereid om die pilot te starten in samenwerking met PSO Nederland, TNO en Cedris om – in aanvulling op de discussie in de Werkkamer over inkoop van diensten op locatie van de inkoopende onderneming – uit te zoeken of en hoe binnen de gestelde randvoorwaarden (waaronder rechtmatigheid, uitvoerbaarheid, maximale kansen voor de doelgroep van de banenafpraak en tegemoetkoming aan zowel de wensen van werknemers als werkgevers), quotumoverdracht naar inkoopende werkgevers kan plaatsvinden, ook als het werk niet op de werkvloer van de inkoopende onderneming wordt uitgevoerd."*

Van Doorne N.V. is gevestigd te Amsterdam en ingeschreven in het handelsregister onder nummer 34199342. Van Doorne N.V. is de enige opdrachtnemer van alle werkzaamheden. Op deze werkzaamheden en alle rechtsverhoudingen met derden zijn van toepassing de Algemene Voorwaarden van Van Doorne N.V. en haar dochtermaatschappijen, waarin een beperking van aansprakelijkheid is opgenomen. Deze Voorwaarden die zijn gedeponeerd ter griffie van de rechtbank te Amsterdam, kunnen worden geraadpleegd op [www.vandoorne.com](http://www.vandoorne.com) en worden op verzoek toegezonden.

*Van Doorne N.V. has its registered offices in Amsterdam and is registered with the Commercial Register under number 34199342. Van Doorne N.V. is the exclusive contracting party in respect of all commissioned work. This work and all legal relations with third parties shall be governed by the General Terms of Van Doorne N.V. and its subsidiaries which include a limitation of liability. These Terms, which have been filed with the District Court at Amsterdam, may be consulted at [www.vandoorne.com](http://www.vandoorne.com) and will be forwarded upon request.*

2.82 Aanbestedingswet 2012 mee. Op dit punt wijkt het PSO-30+ certificering af van de normen en eisen zoals toegepast binnen de reguliere PSO.

- 1.1.4 Sinds 1 april 2017 is het ook voor SW-bedrijven mogelijk om een PSO-erkenning aan te vragen.
- 1.2 Op 1 mei 2015 trad de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten (**Quotumwet**) in werking.<sup>2</sup> Deze wet is neergelegd in paragraaf 4a van de Wet financiering sociale verzekeringen (**Wfsv**), meer specifiek in artikelen 38b en verder.
- 1.2.1 De Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten introduceert een quotumheffing waarmee werkgevers gestimuleerd worden om meer mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen.<sup>3</sup> Pas wanneer vastgesteld wordt dat er niet voldoende nieuwe banen gecreëerd worden binnen enerzijds de overheidssector en anderzijds de marktsector, treedt de quotumheffing in werking.
- 1.2.2 In de zomer van 2017 wordt aldus beoordeeld of er tot en met 2016 voldoende nieuwe banen voor arbeidsbeperkten zijn gecreëerd. Wanneer binnen één van voornoemde sectoren niet voldoende banen zijn gerealiseerd, kan het kabinet – in overleg met sociale partners en de Vereniging Nederlandse Gemeenten – de quotumregeling activeren, met als gevolg dat voor 2018 een quotumpercentage voor grotere werkgevers zal gaan gelden.
- 1.2.3 Wanneer een dergelijke werkgever er vervolgens in 2018 niet in zou slagen om te voldoen aan het quotumpercentage dat voor zijn sector geldt, wordt een heffing opgelegd in 2019 over 2018.
- 1.3 Wanneer een dergelijke situatie aan de orde zou komen, kan de overdraagbaarheid van quotumsurplus punten uitkomst brengen. De volgende vraag staat dan ook centraal in deze pilot.
- "Hoe kan de inkoop van producten bij PSO 30+ bedrijven meetellen bij het realiseren van het quotumpercentage voor de inkoopende organisatie en op welke wijze kan dit in de praktijk worden toegepast?"*
- 1.4 Onderstaand gaan wij in op de eerste juridische aandachtspunten die wij zien. Na verloop van de pilot zullen wij opnieuw onze input geven op de juridische aandachtspunten van de pilot.
- N.B.** Volledigheidshalve signaleren wij dat bij een onderneming gedetacheerde krachten, op het eerste gezicht niet lijken te voldoen aan het werknemberbegrip van artikel 2.82 Aanbestedingswet 2012. Zou die aanname juist zijn, dan zouden de bij een onderneming gedetacheerde krachten niet mogen worden meegenomen bij de berekening van het quotumrealisatie.

## 2 Onderscheid product en dienst

- 2.1 In de Kamerbrief maakt Staatssecretaris Klijnsma – in navolging van de Werkkamer – onderscheid tussen producten en diensten. Zij schrijft het volgende:

<sup>2</sup> Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten, *Stb.* 2015/154.

<sup>3</sup> Als gedefinieerd in artikel 38b, leden 1 en 2 Wfsv.

"Het verschil tussen de inkoop van producten en de inkoop van diensten

In de discussie wordt de inkoop van producten vaak in één adem genoemd met de inkoop van diensten. Het gaat echter om twee verschillende zaken.

• Bij de inkoop van producten zijn mensen uit de doelgroep in dienst van een onderneming en dragen zij op de locatie van die onderneming bij aan de totstandkoming van een (deel van een) product dat door deze onderneming wordt verkocht aan een andere onderneming, de inkopende onderneming.

• Bij de inkoop van diensten zijn mensen uit de doelgroep in dienst van een onderneming en wordt de dienst (bij voorbeeld schoonmaak, groenonderhoud of catering) uitgevoerd door hen op de locatie van de inkopende onderneming.

In beide situaties ligt de vraag voor of de uren die gewerkt zijn door mensen uit de doelgroep kunnen meetellen bij de inkopende onderneming in plaats van bij de verkopende onderneming, waarbij zij in dienst zijn. Voorop staat dat tijdens de banenafpraak alle gerealiseerde banen voor mensen met een arbeidsbeperking meetellen, ook die banen die via inkoop van diensten tot stand zijn gekomen. De inkoopconstructie gaat over het mogelijk maken van urenoverdracht bij inkoop van diensten tijdens de periode van de quotumheffing van de «aanbieder» naar de «inkoper».

De scheidslijn tussen een dienst of product is niet altijd helder, maar laat zich het best onderscheiden door de vraag waar de werkzaamheden worden verricht: al dan niet op de locatie van de inkopende onderneming. Daarmee is het grootste verschil tussen inkoop van diensten en inkoop van producten dat bij de inkoop van producten het locatievereiste wordt losgelaten. Ook is een verschil dat de uren bij inkoop van diensten eenvoudiger te identificeren zijn dan bij inkoop van producten. Bij de inkoop van diensten gaat het veelal om een facturering op basis van «uurtje-factuurje», omdat de dienst wordt uitgevoerd op de locatie van de inkopende onderneming, is er een duidelijke relatie te leggen tussen gewerkte uren en de persoon. Bij de inkoop van product is het veel lastiger het aantal uren te koppelen aan het maken van een product. Daar zal op basis van forfaitaire uren een schatting gemaakt moeten worden van de uren die kunnen worden overgedragen."

- 2.2 Vooropgesteld, wat ons betreft is het kenmerkende onderscheid tussen dienst en product niet gelegen in de plek waar de activiteiten worden verricht. Diensten zouden immers ook buiten de inkopende onderneming zelf kunnen worden verricht. Onzes inziens zijn andere kenmerken eerder maatgevend voor het antwoord op de vraag of sprake is van een dienst of van een product. Zo zal een dienst doorgaans niet tastbaar zijn, terwijl een product dat wel vaak is. En is een dienst vaker vergelijkbaar terwijl een product doorgaans blijvend is.
- 2.3 Dat neemt niet weg dat ook met bovengenoemde criteria het niet altijd mogelijk is om een scherpe lijn te trekken tussen diensten en producten. In zoverre verdient het aanbeveling om een berekeningsmethode te hanteren die zowel bruikbaar is voor diensten als producten.

### 3 Overdrachtsystemen

- 3.1 Wij onderscheiden drie verschillende overdrachtsystemen.
- 3.1.1 Het relateren van de waarde van de inkoop (van hetzij producten of hetzij diensten) aan de omzet van de onderneming en dit terugrekenen naar het aantal door arbeidsbeperkten gewerkte uren. Slechts afnemers zouden in dat geval quotumrealisatiepunten kunnen bedingen.
- 3.1.2 Het mogelijk maken van separate verhandelbaarheid van quotumrealisatiepunten.
- 3.1.3 Het relateren van de waarde van de inkoop (van hetzij producten of hetzij diensten aan de omzet van de onderneming) en dit terugrekenen naar het aantal quotumrealisatiepunten, maar het mogelijk maken om deze punten over te dragen aan een indirect afnemer (een afnemer verderop in de keten).

- 3.2 Voorop staat wat ons betreft dat de overdracht van quotumrealisatiepunten in absolute zin dient plaats te vinden. Zou gewerkt worden met relatieve quotumrealisatiepunten, dan kan een relatief kleine onderneming met in absolute zin slechts een beperkt aantal arbeidsbeperkten, na overdracht van de quotumrealisatiepunten bewerkstelligen dat een groot concern, met een in absolute zin groot gebrek aan arbeidsbeperkten, alsnog over voldoende quotumrealisatiepunten beschikt. Daarmee zou het systeem ondergraven worden. Om te voorkomen dat de getallen te groot worden, zou er wel voor gekozen kunnen worden om een quotumrealisatiepunt gelijk te stellen aan één FTE arbeidsbeperkte in één kalenderjaar gewerkte uren.
- 3.3 **Ad 3.1.1:** het relateren van de waarde van de inkoop (van hetzij producten of hetzij diensten) aan de omzet van de onderneming en dit terug te rekenen naar quotumrealisatiepunten zou als volgt vormgegeven kunnen worden.
- 3.3.1 **Stel:** een PSO 30+-onderneming heeft een omzet van EUR 1.000.000 over het relevante heffingsjaar.
- 3.3.2 Een afnemer van die onderneming neemt voor EUR 100.000 producten en diensten af in het relevante heffingsjaar.
- 3.3.3 30% van de werknemers van de PSO 30+-onderneming is arbeidsbeperkte. In totaal hebben zij 1.500 uren gewerkt in het heffingsjaar.
- 3.3.4 De afnemer zou dan recht kunnen hebben op  $\left(\frac{\text{EUR } 100.000}{\text{EUR } 1.000.000} \times 100\% \right) = 10\%$  van de totaal gewerkte uren door arbeidsbeperkten, dus op  $(10\% \times 1.500 =) 150$  quotumrealisatiepunten. Deze quotumrealisatiepunten zou de afnemer vervolgens kunnen gebruiken voor de berekening van zijn eigen quotumrealisatie.
- N.B.** Met deze berekeningswijze wordt geabstraheerd van het aantal feitelijk gewerkte uren door arbeidsbeperkten in het kader van de opdracht van de afnemer. Dat hoeft wat ons betreft niet bezwaarlijk te zijn, nu de arbeidsbeperkten in dienst zijn van de verkopende onderneming en de onderneming één onverbreekelijk geheel is.
- 3.4 Het bovenstaande roept de vraag op of de door quotumrealisatiepunten automatisch gekoppeld dienen te zijn aan een gedeelte van de omzet van de verkopende onderneming, of dat dit bedongen moet worden door de afnemer. In het laatste geval is de overdracht van quotumrealisatiepunten facultatief.
- 3.5 Dat laatste systeem ligt wat ons betreft meer voor de hand. En wel om de volgende reden.
- 3.5.1 Vooropgesteld: de verkopende onderneming zal in elk geval zelf willen blijven voldoen aan het quotumpercentage, althans zo nemen wij aan. In dat geval zal die onderneming slechts het surplus willen overdragen.
- 3.5.2 Pas aan het einde van het heffingsjaar valt met volledige zekerheid vast te stellen in welke mate de verkopende onderneming heeft voldaan aan het quotumpercentage en dus hoe groot zijn surplus is. Dat neemt niet weg dat de verkopende onderneming bij aanvang van het heffingsjaar als een inschatting kan maken over het aan het eind van het jaar te bereiken surplus.

- 3.5.3 Aan de hand van deze inschatting, kan de verkopende onderneming zijn bereidheid tot verkoop van quotumrealisatiepunten vaststellen. Naar gelang de risicohouding van de verkopende onderneming, kan hij een ruimere of beperkte marge vaststellen.
- 3.5.4 Zou hoe dan ook het surplus aan quotumrealisatiepunten mee overgaan, dan zou de wet de verkopende onderneming de mogelijkheid ontnemen om een marge in te bouwen. Of – wanneer dit risico zou worden afgewenteld op de afnemer, zoals voorgesteld in het memorandum van 11 april jl. – zou de afnemer niet op voorhand weten waar hij aan toe is. Dat maakt het minder aantrekkelijk voor afnemers om deze uren in te kopen. Beide situaties lijken ons dus niet wenselijk.
- 3.5.5 Het zou volgens ons dan ook mogelijk moeten zijn om producten en diensten van een verkopende onderneming af te nemen, met of zonder overdracht van de daarmee corresponderende quotumrealisatiepunten.
- 3.6 Wanneer een afnemer dus quotumrealisatiepunten zou willen overnemen, in het kader van het inkopen van producten en/of diensten, en een verkopende onderneming bereid is hierover afspraken te maken, dienen zij dit overeen te komen. Lukt het de verkopende onderneming uiteindelijk niet om de afgesproken quotumrealisatiepunten te realiseren, dan kunnen deze niet worden overgedragen (iemand kan niet iets overdragen wat hij niet heeft). In dat geval zal – behoudens uitzonderingsgevallen, zoals overmacht – sprake zijn van wanprestatie door de verkopende onderneming onder de gemaakte afspraken. De afnemer zou in dat geval schadevergoeding kunnen verlangen. Dergelijke afspraken kunnen wat ons betreft prima gereguleerd worden door het reguliere overeenkomstenrecht.
- 3.7 Vanuit juridisch perspectief zien wij geen beletsel tegen dit overdrachtssysteem.
- 3.8 Een alternatieve variant is om de verkopende onderneming zelf vrij te stellen van de verplichting te voldoen aan het quotum. Dat beperkt de administratie van de verkopende onderneming en beperkt ook zijn risico.
- 3.8.1 Daarvoor is dan wel vereist dat de verkopende onderneming in hoge (voldoende) mate kwalificeert als een sociale onderneming, om misbruik te voorkomen. Een definitie ontbreekt echter vooralsnog van de term "sociale onderneming". Wij zien ook niet zo snel in de Nederlandse wetgeving een vergelijkbare term. Wij komen hier verderop in deze notitie nog op terug.
- 3.8.2 Daarnaast hebben wij vanuit dogmatisch perspectief moeite met een systeem dat aan elke onderneming een norm oplegt, maar wanneer redelijkerwijs op voorhand vaststaat dat een bepaalde onderneming aan die norm zal voldoen, de toepasselijkheid van de norm voor die desbetreffende onderneming komt te vervallen. Hoewel onzes inziens juridisch toelaatbaar, lijkt ons dit lastig uitlegbaar.
- 3.9 **Ad 3.1.2:** wanneer de quotumrealisatiepunten separaat overgedragen zouden kunnen worden – dus zonder daadwerkelijk producten of diensten af te nemen van de desbetreffende onderneming –, vormen de quotumrealisatiepunten een zelfstandig (en dus niet een afhankelijk) vermogensrecht. Dat kan ertoe leiden dat een handel in quotumrealisatiepunten ontstaat, zoals inmiddels ook een handel in emissierechten is ontstaan.
- 3.10 Of dat een gewenste ontwikkeling is, is niet aan ons om te bepalen, maar veeleer een politiek gekleurde keuze. Enerzijds kan op deze wijze een soort van subsidiesysteem ontstaan, dat mogelijk verder afstaat van de bedoelingen van sociale partners toen zij het Sociaal Akkoord

van 11 april 2013 (de basis voor de Quotumwet) sloten. Immers, zij leken met name de afstand tot de arbeidsmarkt voor arbeidsbeperkten te willen verkleinen.<sup>4</sup> Met een subsidiesysteem lukt dit mogelijk maar beperkt. Anderzijds kan ook verdedigd worden dat juist separate verhandelbaarheid de kansen vergroot dat de overdracht van quotumrealisatiepunten ook daadwerkelijk van de grond komt. Dat strekt juist de arbeidsbeperkten tot voordeel. Bovendien borgt een dergelijk systeem dat ook partijen die niet direct afnemen van PSO 30+ ondernemingen quotumrealisatiepunten kunnen aanschaffen. Dat draagt bij aan een breed afzetgebied.

- 3.11 Vanuit juridisch perspectief zien wij geen beletsel tegen dit overdrachtssysteem.
  - 3.11.1 Wel wijzen we erop dat wanneer de behoefte aan quotumrealisatiepunten groter is dan het aanbod van quotum realisatiepunten, dit een (fors) prijsopdrijvend effect zou kunnen hebben. Daarbij zal een potentiële afnemer zijn risico's op een eventuele quotumheffing afzetten tegen de aanschaf van quotumrealisatiepunten. Ook kan een potentiële afnemer daarbij betrekken het antwoord op de vraag of zijn goede naam wordt aangetast, wanneer hij aan het einde van het jaar niet beschikt aan de quotumeisen.
  - 3.11.2 Daarnaast signaleren we dat het mogelijk is dat handelaren aan het begin het jaar quotumrealisatiepunten opkopen, om deze vervolgens later te verkopen, wanneer de schaarste is toegenomen.
  - 3.11.3 Denkbaar is voorts dat quotumrealisatiepunten gezien gaan worden als een financieel instrument in de zin van de Wet op het Financieel Toezicht. Emissierechten zullen na inwerkingtreding van MIFID II (naar verwachting: 3 januari 2018) immers ook beschouwd als financieel instrument.
- 3.12 **Ad 3.1.3:** Het laatste overdrachtssysteem is een combinatie van de hierboven beschreven systemen. Het relateren van de waarde van de inkoop (van hetzij producten of hetzij diensten aan de omzet van de onderneming) en dit terugrekenen naar het aantal quotumrealisatiepunten, voorkomt ongebreidelde handel. Het mogelijk maken om deze punten over te dragen aan een indirect afnemer (een afnemer verderop in de keten) vergroot echter het afzetgebied.
- 3.13 Vanuit juridisch perspectief zien wij geen beletsel tegen dit overdrachtssysteem.
  - 3.13.1 Wel stelt een dergelijk systeem hogere administratieve eisen.
  - 3.13.2 Wij stellen ons voor dat het systeem als volgt zou kunnen werken in de praktijk.
    - a) Afnemer A neemt producten af van een PSO 30+ onderneming.

<sup>4</sup> In dat Sociaal Akkoord namen sociale partners de volgende tekst op: "Om meer jongeren met een beperking te kunnen laten participeren op de arbeidsmarkt is de bereidheid van reguliere werkgevers om hen een kans te bieden essentieel. Zij bieden de toegang tot arbeid en alleen met hun medewerking kan de economische zelfstandigheid van jongeren met een beperking worden vergroot.

Het bedrijfsleven en werkgevers in de publieke sector (exclusief de overheid) nemen op zich om (via begeleid werk of detachering) in 2014 2.500 jongeren te plaatsen. In 2015 gaan de afspraken officieel in en zullen 5.000 jongeren aan werk worden geholpen; dit getal zal stapsgewijs oplopen naar 10.000 structureel in 2020 (oplopend tot 100.000 in 2025). Op deze wijze vullen sociale partners de kwantitatieve doelstelling in met niet-vrijblijvende afspraken, die ook tot afspraken in cao's en op bedrijfsniveau zullen leiden. De afspraken worden strak gemonitord. Indien eind 2016 uit de monitoring blijkt dat de afgesproken ambitie niet wordt gehaald en er geen externe verklaarbare factoren zijn voor het niet realiseren van deze ambitie, zal na overleg met sociale partners een verplicht quotum aan de orde zijn. Dit quotum zal dan gebaseerd moeten zijn op de hiervoor aangegeven ambitie. Sociale partners zullen dan met het kabinet overleggen over de precieze vormgeving van een eventueel quotum."

- b) Afnemer A verkoopt – al dan niet na verwerking van de origineel betrokken producten – de producten aan Afnemer B. Afnemer B heeft bij het sluiten van het contract met afnemer A, dat afnemer A ten behoeve van afnemer B zal bedingen bij de PSO 30+ onderneming dat die laatste de met die overdracht gemoeide quotumrealisatiepunten overdraagt aan Afnemer B.
  - c) Het tussen afnemer A en de PSO 30+ onderneming kan dan een derdenbeding bevatten ten aanzien van afnemer B.
- 3.14 Een andere tussenvariant zou kunnen zijn om de PSO 30+ onderneming de quotumrealisatiepunten te laten verdelen onder zijn (in)directe afnemers. Daarmee blijft sprake van een (in)directe band tussen PSO 30+ onderneming en afnemers. Wel komt de PSO 30+ onderneming meer vrijheid toe voor wat betreft het verdelen van de quotumrealisatiepunten.

#### **4 Eindeloze overdraagbaarheid of slechts één keer?**

- 4.1 Het voorgaande roept de vraag op in hoeverre het wenselijk is dat afnemers de quotumrealisatiepunten weer zouden kunnen doorverhandelen.
- 4.2 Zoals hiervoor reeds onder randnummer 3.10 zij opgemerkt, is volledig vrije overdraagbaarheid van quotumrealisatiepunten mogelijk niet in lijn met de bedoelingen van sociale partners.
- 4.3 Daarmee is echter nog niet gegeven dat de eerste afnemer de uren, gewerkt door arbeidsbeperkten niet verder zou kunnen verhandelen, wanneer hij op zijn beurt een product verkoopt of dienst levert aan een derde-afnemer.
  - 4.3.1 Nadeel hiervan is dat deze verdere verhandelbaarheid van uren, gewerkt door arbeidsbeperkten, de afstand van deze arbeidsbeperkten tot de arbeidsmarkt niet verkleint.
  - 4.3.2 Hier staat tegenover dat een grotere groep afnemers toegang kan krijgen tot overdracht van uren, gewerkt door arbeidsbeperkten. Een vergroot afzetgebied leidt mogelijk juist tot het creëren van extra banen, zoals beoogd door het kabinet.
- 4.4 Vanuit juridisch perspectief zien wij hiervoor geen beletsel.

#### **5 Beperking tot PSO 30+-ondernemingen?**

- 5.1 Het is de vraag of de mogelijkheid om quotumrealisatiepunten te verkopen kan worden voorbehouden aan PSO 30+-ondernemingen. Vooralsnog zien wij geen rechtvaardiging voor een dergelijke beperking. Ondernemingen dienen gelijk te worden behandeld, dus elke onderneming die het quotumpercentage overschrijdt, moet in de gelegenheid zijn dit surplus te verkopen. Het lijkt ons niet derhalve mogelijk te bepalen dat alleen PSO 30+-ondernemingen verkopende ondernemingen zouden mogen zijn. Het ligt wel echter voor de hand dat potentiële afnemers graag quotumrealisatiepunten inkopen bij een onderneming die beschikt over een PSO 30+-certificaat omdat zij in dat geval redelijkerwijs erop mogen vertrouwen dat deze onderneming zal gaan beschikken over het voor de verkoop benodigd surplus.
- 5.2 De meest veilige route is om alle ondernemingen in Europa de mogelijkheid te gunnen hun quotumsurplus te verkopen. Daarmee is een *level playing field* geborgd. Het merendeel van die bedrijven zal echter geen quotumsurplus hebben. Een dergelijke opzet maakt dat geen Europeesrechtelijk probleem op dit punt valt te verwachten.

- 5.3 Eventueel is denkbaar dat het begrip "sociale onderneming" – zo daarvoor gekozen wordt – zodanig wordt ingevuld dat het in elk geval (ook) PSO 30+ ondernemingen daaronder vallen. Gelet op het feit dat PSO 30+ ondernemingen op dit moment worden gepercipieerd als sociale ondernemingen is dat verdedigbaar. Een onderneming die materieel echter voldoet aan de eisen die gesteld worden aan PSO 30+ ondernemingen, maar zelf niet over het benodigde certificaat beschikt zou echter op gelijke wijze toegang moeten hebben tot de verkoop van quotumrealisatiepunten. In zoverre zou een PSO 30+ certificaat dus slechts moeten dienen als bewijs dat een onderneming voldoet aan de door de wetgever gestelde eisen aan het zijn van "sociale onderneming."

## **6 Koppeling aan BSN-nummer?**

- 6.1 Om zeker te stellen dat de door arbeidsbeperkte uren slechts eenmaal meetellen, en niet bijvoorbeeld door zowel de verkopende-onderneming zelf als door de afnemer worden opgevoerd, dienen de uren geregistreerd te zijn. Wij begrijpen uit het gespreksverslag van het gesprek dat werd gehouden met het UWV op 17 maart 2017 dat momenteel gedacht wordt aan koppeling met het BSN-nummer van de arbeidsbeperkte.
- 6.2 Een dergelijk systeem brengt met zich dat afnemers inzage krijgen in het BSN-nummer van de arbeidsbeperkte. Dit lijkt ons om privacy-technische redenen niet wenselijk.
- 6.3 Bovendien vergt verwerking van BSN-nummers een wettelijke grondslag. <sup>5</sup> Een werkgever mag op dit moment reeds aan de hand van BSN-nummers loonadministratie-gegevens uitwisselen met de Belastingdienst. Ook mag de werkgever BSN-nummers verstrekken aan de arbodienst of bedrijfsarts. Voor verwerking van BSN-nummers van niet-werknemers in het kader van de Quotumwet zien wij op het eerste gezicht nog geen wettelijk grondslag.

## **7 Grensverkeer**

- 7.1 Het is de vraag of het mogelijk is om uren gewerkt door buitenlandse arbeidsbeperkte werknemers, niet mee te tellen voor het quotum. Zou dat wel gebeuren dan is verdedigbaar dat Nederland buitenlandse arbeidsbeperkte werknemers achterstelt ten opzichte van buitenlandse arbeidsbeperkte werknemers. Op het eerste gezicht verwachten wij dat dit een beperking is van het vrije verkeer van personen en/of diensten binnen de Europese Unie die niet te rechtvaardigen valt.
- 7.2 Bijvoorbeeld Duitse arbeidsbeperkte werknemers die in dienst treden van een Nederlandse onderneming, zouden hoogstwaarschijnlijk mee moeten tellen voor het aantal quotumrealisatiepunten.

## **8 Variabelen**

- 8.1 Op dit moment is nog sprake van dusdanig veel verschillende variabelen dat het lastig is om – rekening houdend met de verschillende varianten – het speelveld te overzien en een volledig oordeel te geven. Het betreft dan bijvoorbeeld aspecten als (i) welke partijen mogen quotumrealisatiepunten overdragen, (ii) aan wie mogen zij dat, (iii) onder welke voorwaarden en (iv) in hoeverre de quorumrealisatiepunten vervolgens verder over te dragen zijn.
- 8.2 Zou gekozen worden om alleen "sociale ondernemingen" toegang te geven tot de verkoop van quotumrealisatiepunten, dan moet dit begrip gedefinieerd worden. Dat lijkt ons in eerste instantie

<sup>5</sup> Artikel 24 Wet bescherming persoonsgegevens.



aan het ministerie zelf. Zij kunnen ook beoordelen in hoeverre dit begrip ook op andere plekken in onze wetgeving een plaats zou kunnen krijgen.

\*\*\*

**Van Doorne N.V.**  
Gijs Verberne en Jorn de Bruin  
*advocaten*



# Bijlage 4 Notitie toelichting Pilot Inkoop Producten PSO

## Memorandum

**Onderwerp**  
Pilot Inkoop Producten PSO

Schipholweg 77-89  
2316 ZL Leiden  
Postbus 3005  
2301 DA Leiden  
[www.tno.nl](http://www.tno.nl)  
T +31 88 866 90 00

### Vorbereiden 30+ Pilot Inkoop Producten PSO

Het ministerie van SZW heeft TNO opdracht gegeven een pilot uit te voeren waarin uitgezocht wordt of de overdracht van het quotum door de inkoop van producten bij sociale ondernemingen met de hoogste trede van de Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO) naar inkoopende bedrijven mogelijk is. Met de pilot geeft SZW vorm aan haar beleid om diverse routes te verkennen die leiden tot meer kansen op de arbeidsmarkt voor mensen met een arbeidsbeperking die vallen onder de banenafpraak. TNO onderzoekt in deze pilot of en hoe de uren die medewerkers met een arbeidsbeperking gewerkt hebben aan een product kunnen meetellen voor het realiseren van het quotum door de inkoopende onderneming.

**Datum**  
11 april 2017  
**Onze referentie**  
060.26788

Dit memorandum geeft aan welke informatie we willen verzamelen bij de bedrijven als voorbereiding op en/of tijdens de daadwerkelijke pilot bij de bedrijven. De eerste paragraaf beschrijft het basisprincipe hoe we de inkoop van producten willen vertalen naar FTE ten behoeve van de overdracht van het quotum. (Overigens zal voor de latere uitvoerbaarheid voor UWV waarschijnlijk sprake zijn van over te dragen 'uren doelgroep' i.p.v. FTE) De tweede paragraaf behandelt een aantal onderwerpen die we expliciet willen bevragen bij bedrijven om de pilot te kunnen voorbereiden. De derde paragraaf benoemt een aantal aandachtspunten die we op dit moment onderkennen en willen bespreken. Deze aandachtspunten zullen vooral van belang zijn in het geval de pilot vertaald wordt naar een structurele oplossing.

Tijdens het interview vernemen we graag uw visie t.a.v. de inhoud van deze paragrafen. U krijgt uiteraard ook de gelegenheid om daar onderwerpen en aandachtspunten aan toe te voegen. Tijdens het interview gebruiken de onderzoekers een interview protocol. De vragen daarin zijn gebaseerd op de informatie in dit memorandum, maar kunnen afwijken in volgorde.

#### 1. Schets van het basisprincipe voor de overdracht van het quotum door inkoop van producten

De systematiek die we bij de uitvoering van de pilot voor ogen hadden is om de overdracht van het quotum via de inkoop van producten als volgt te realiseren:  
Bedrijf X:

- Heeft in het peiljaar een omzet van 1 miljoen euro;
- Heeft een quotumpercentage van 53%;
- Heeft 10 FTE aan medewerkers/werkenden inclusief detacheringen.

**Datum**  
11 april 2017

**Onze referentie**  
060.26788

**Blad**  
2/5

Stel dat het wettelijk quotum percentage voor de sector van het bedrijf op 3% is vastgesteld. Dan heeft bedrijf X 50% 'over', d.w.z. 5 fte van de doelgroep banenafpraak<sup>1</sup>.

Als bedrijf Y in het peiljaar voor 100.000 euro aan producten inkoop bij bedrijf X (eentiende van de totale omzet), mag bedrijf Y eentiende van het surplus van 5 fte (= 0,5 FTE) van de doelgroep banenafpraak optellen bij zijn aantal doelgroepers dat voor/bij hem werkt.

## 2. Informatie die we willen ontvangen van de 30+ bedrijven

De staatssecretaris omschrijft de inkoop van diensten en de inkoop van producten in haar brief uitvoering Participatiewet ( d.d. 2 december 2012<sup>6</sup>, p. 12) als volgt:

- Bij de inkoop van producten zijn mensen uit de doelgroep in dienst van een onderneming en dragen zij op de locatie van die onderneming bij aan de totstandkoming van een (deel van een) product dat door deze onderneming wordt verkocht aan een andere onderneming, de inkoopende onderneming.
- Bij de inkoop van diensten zijn mensen uit de doelgroep in dienst van een onderneming en wordt de dienst (bijvoorbeeld schoonmaak, groenonderhoud of catering) uitgevoerd door hen op de locatie van de inkoopende onderneming.

Deze onderverdeling is gebaseerd op twee elementen:

- Product of dienst en;
- Op de locatie van de inkoopende onderneming of op locatie van de verkopende onderneming.

Door de strikte afbakening in beide omschrijvingen is er een groep 'overige' die noch onder de omschrijving van inkoop van dienst, noch onder die van inkoop van product valt. In de pilot willen we helderheid krijgen voor de criteria om een inkoop als product te mogen benoemen en een indruk krijgen welke en hoe veel activiteiten van de 30+ bedrijven aan geen van beide omschrijvingen voldoen.

	Dienst	'Er tussen in/onduidelijk'	Product
Op locatie inkoper	0% doel van pilot		
'Er tussen in/onduidelijk'			
Op locatie verkoper			100% doel van pilot

*We willen van een 30+ bedrijf weten hoe hun producten en/of omzet verdeeld is over de cellen in bovenstaande tabel.*

<sup>1</sup> Voor de eenvoud laten we hier het verschil in de manier waarop het aantal FTE van de bedrijfsomvang (= 31,1 uur per week) en FTE doelgroep banenafpraak (= 25,5 uur per week) buiten beschouwing. Dit is met name relevant voor het gesprek met UWV en de wijze waarop UWV daar mee rekent, c.q. voornemens is om mee te gaan rekenen.

Omdat SZW vrij strikte omschrijvingen geeft van inkoop van diensten structureel/langdurig uitgevoerd op locatie van de inkoper en inkoop van producten gemaakt op locatie van de verkoper is het belangrijk om de producten en omzet te typeren op de schalen diensten versus product en doelgroep werkzaam op locatie van inkoper versus doelgroep werkzaam op locatie verkoper.

**Datum**  
11 april 2017

**Onze referentie**  
060.26788

**Blad**  
3/5

*We willen weten van een 30+ bedrijf aan wie of ze hun producten verkopen of afzetten*

Zetten ze producten af in het buitenland? Zetten ze het direct op de markt af, d.w.z. directe verkoop aan de inkoper? Of werken ze bijvoorbeeld in het kader van een holding voor het 'verkoopkanaal (bijvoorbeeld een groothandel) die de daadwerkelijke verkoop naar de markt doet. Het gaat er daarbij om wie de klanten zijn en of de verkoop substantieel genoeg is om te komen tot overdracht van het quotum. Het maakt nogal wat uit of bedrijven, uitgaande van het voorbeeld, overwegend voor 100.000 euro inkopen (zodat ongeveer 0,5 fte van de doelgroep overgedragen kan worden) of voor 1000 euro (zodat 0,005 fte van de doelgroep overgedragen kan worden).

*We willen (bij benadering) weten wat het quotumpercentage van de 30+ bedrijven is.*

Om 30+ bedrijven te identificeren hebben we een rekenmodule gebruikt die onderdeel uitmaakt van de PSO-systematiek. Die rekentool wordt gevuld met gegevens, die niet door UWV (op bedrijfsniveau) worden verstrekt. Bij bedrijven die niet meegedaan hebben aan de 30+ pilot, is van belang om het quotumpercentage bij benadering te bepalen, bij voorkeur door het (willen) invullen van de PSO-rekentool.

*We willen weten van een 30+ bedrijf op wat voor wijze quotumoverdracht voor hen werkbaar is.*

Werk dat bijvoorbeeld via de in paragraaf 1 geschetste methode? Dat betekent dat bedrijven in staat zijn voor een aantal (of alle) klanten de inkoopgegevens af te kunnen zetten tegen hun totale omzetgegevens. *Of zijn er andere suggesties om de overdracht vorm te geven?* Misschien is het wel mogelijk om de door de doelgroep gewerkte uren te koppelen aan een product(-groep).

*We willen weten wat voor effect de 30+ bedrijven verwachten van de quotumoverdracht.*

Hoeveel overdracht denken 30+ bedrijven in de praktijk te kunnen realiseren? Wat is het verwachte effect op het aantal (extra) banen dat zij kunnen creëren voor de doelgroep (indien er sprake is van meer inkoop)? Draagt het bij aan inclusiviteit van de doelgroep? Wat betekent het voor de duurzaamheid van de banen ofwel wat moet inkoopende partij meer inkopen om tot een vast contract voor een doelgroep medewerker over te gaan?

### 3. Aandachtspunten bij de pilot

Deze aandachtspunten zullen vooral van belang zijn in het geval de pilot vertaald wordt naar een structurele oplossing. Ze gaan met name in op de uiteindelijke uitvoerbaarheid.

#### *Beschikbaarheid gegevens:*

Over welke periode kan een bedrijf jaargegevens beschikbaar stellen wat betreft totale omzet, verkoop aan anderen en quotumpercentage? Kan dat over een peiljaar, waarschijnlijk gebaseerd op kwartalen, of kan dat alleen op boekjaar/kalenderjaar? Is het boekjaar voor de belastingen een kalenderjaar of is het afwijkend? (Overigens zal UWV, mocht de methodiek geïmplementeerd worden, naar verwachting werken met kalenderjaren en over te dragen uren doelgroep (op BSN-nummer) en zal elk jaar opnieuw het over te dragen quotum bepaald moeten worden en opnieuw verdeeld moeten worden over de inkopers van producten).

#### *Privacy*

Hoe wordt omgegaan met privacy van werknemers? Wat wordt waar, wanneer en door wie vastgelegd?

#### *Recht of gunst?*

Is de overdracht van het quotum een recht voor de inkopende partij of een gunst? M.a.w. welke randvoorwaarden/eisen wil het 30+ bedrijf stellen aan de inkopende organisatie aan wie een deel van het quotum wordt overgedragen

#### *Overdracht in de keten?*

Wat is de termijn waarbinnen een mogelijke quotumoverdracht op een product gedaan kan worden? Mag alleen de eerste koper het quotum overnemen of kan het quotum ook in een latere fase in de keten vrijgegeven worden, bijvoorbeeld als de producten via een (eigen) groothandel gaan of via een extern administratie kantoor? Hoe zit het met de overdracht aan meer dan een inkopende partij?

#### *Transparantie en controle*

Kan en wil het 30+ bedrijf een overzicht maken van de quotumoverdracht naar de bedrijven die ingekocht hebben? (Toelichting: Omwille van de uitvoerbaarheid lijkt dit wenselijker dan dat alle inkopende bedrijven afzonderlijk een claim gaan doen op quotumoverdracht vanwege hun inkoop). Aannemende dat UWV op basis van dat overzicht de quotumoverdracht berekent, kan dat overzicht geborgd worden door bijvoorbeeld een handtekening van een accountant of boekhoudkantoor o.i.d.

#### *Berekenen quotumpercentage:*

In de pilot baseren we het quotumpercentage (vooralsnog) op de rekentool van PSO-Nederland. Dat geeft 'per ommegaande' het quotumpercentage in het peiljaar waarmee wij gaan rekenen. Na daadwerkelijke implementatie zal het percentage formeel beschikbaar gesteld moeten worden door UWV. Praktische vragen zijn daarbij dan wel bijvoorbeeld hoe snel (actueel) UWV dit quotumpercentage kan bepalen om te gebruiken voor de quotumoverdracht. In de

Datum

11 april 2017

Onze referentie

060.26788

Blad

4/5

pilot is het de bedoeling om (bij benadering) de inkoop en het over te dragen quotumpercentage te baseren op hetzelfde peiljaar. Als UWV straks een jaar extra doorlooptijd nodig heeft om het quotumpercentage vast te stellen, is het de vraag of de mogelijke overdracht van het quotum toegepast moet (of kan) worden op de inkoop in dat 'extra' jaar en niet over het jaar daarvoor waarop het feitelijk percentage bepaald is.

**Datum**

11 april 2017

**Onze referentie**

060.26788

**Blad**

5/5

*Administratieve lasten*

Welke administratieve lasten zien de bedrijven op zich af komen als de quotumoverdracht mogelijk gemaakt gaat worden (nog los van de administratieve lasten van een reguliere PSO-certificering)?

*Ondergrens:*

Is er een ondergrens (bijvoorbeeld 1000, 500, of 100 of 10, of 1 uur doelgroep) waaronder de mogelijke overdracht van het quotum niet meer mogelijk is?





## Bijlage 5 Interviewprotocol 30+ bedrijven

### Introductie

Doel van de informatie in dit interview:

- › Gedachten, aandachtspunten en randvoorwaarden ophalen van bedrijven aangaande de daadwerkelijke invulling van de pilot
- › Informatie wordt verwerkt in bedrijfsprofielen voor in de uiteindelijke rapportage.
- › Afstemmen welke niveau van informatie we daarin mogen presenteren. Het bedrijfsprofiel wordt na het maken voorgelegd aan de bedrijven.

Hoe ziet de pilot er uit:

- › Klankbordgroep: oriënterende gesprekken en eerste bijeenkomst geweest
- › Voorbereidende gesprekken bedrijven: inventarisatie bij 6 30+ en 6 inkoopende organisaties.
- › Vaststelling daadwerkelijke invulling pilot (in overleg met klankbordgroep)
- › Uitvoering pilot: concrete invulling van de pilot presenteren we tijdens een startbijeenkomst aan de twaalf bedrijven. Bedrijven worden zelf gestimuleerd om daarna benodigde informatie op te halen. De twaalf bedrijven nodigen we aan het eind van de pilot uit om in een afrondende bijeenkomst de bevindingen van de pilot met elkaar te bespreken en te bediscussiëren. Voor een deel van die bijeenkomst zal ook de klankbordgroep worden uitgenodigd.
- › Eindrapportage: in juni naar SZW (nog voor zomerreces)

### Vragen

1. Wat is uw functie?
2. Kunt u iets over het bedrijf vertellen? (*Kort!*)
  - a. Structuur bedrijf (zelfstandig)
  - b. Branche
  - c. Regio
  - d. Omvang (in fte en omzetrage)
3. Wat zijn de belangrijke producten / diensten die aangeboden worden?
  - a. Matrix uit memorandum invullen! Zowel in aard van producten als in aard van omzet.
  - b. Ziet u onderscheid in overdracht d.m.v. inkoop producten en inkoop diensten? Waar ligt de scheidslijn?
4. Wat is de dominante HR strategie? (*Economische rationaliteit; employee well-being; sociale legitimatie*).
5. Wat is de opbouw van het personeelsbestand? *Fte, # mensen in dienst, verhouding vast/flex, gem. leeftijd, man/vrouw; opleidingsniveau; uitzendkrachten/externen?*
6. Wat voor werkzaamheden vervullen deze binnen de hierboven genoemde producten / diensten?
7. Hoeveel medewerkers uit de doelgroep zijn er in dienst?
8. Wat voor beperking hebben deze medewerkers?
  - a. Vanuit welke uitkeringssituatie zijn deze personen afkomstig?
9. Wat zijn hun werkzaamheden in de hierboven beschreven producten / diensten?
  - a. Zijn die werkzaamheden in uren terug te voeren, of in percentage bijdrage aan het product? Is de fabricage van een product te vertalen naar de bijdrage van een persoon uit de doelgroep?

10. Waar vinden deze werkzaamheden plaats? (Op eigen locatie of op locatie van klant?)
  - a. Hoe ziet de werkweek van een gemiddelde medewerker er uit?
11. Welke partners zijn er betrokken bij de belangrijkste werkprocessen?
  - a. Belangrijkste leveranciers: Wordt er samengewerkt met andere bedrijven bij het maken van producten en/of diensten, of is alles terug te rekenen naar uw bedrijf?
12. Wat zijn de belangrijkste klanten?
  - a. Type bedrijven (bijv. groothandel, B2B, ingekocht door eigen holding)
  - b. Vaste klanten of juist veel fluctuatie in bestand?
  - c. Gemiddelde ordergrootte?
  - d. Internationale klanten?
13. Wat is het percentage medewerkers uit de doelgroep in dienst? (30+ en quorum banen afspraak (QBA))
  - a. Hoe stabiel is dit cijfer door de jaren heen?
14. Hoe denkt u dat overdracht van het quorum door middel van inkoop van producten in de praktijk mogelijk is?
  - a. Hoe ziet u toerekening van bijdrage aan producten door medewerkers uit de doelgroep voor zich? (Koppeling medewerkers aan product).
  - b. Hoe zit het dan met privacy wetgeving?
  - c. Hoe is inzicht te creëren in hoeveel quorum er overgedragen mag worden (surplus)?
  - d. Kan surplus ook verdeeld worden onder verschillende inkopers? Hoe maak je dat een splitsing in het over te dragen quorumpercentage?
  - e. Hoe ziet u de regie over naar wie het quorum gaat? Bepaalt u dat als bedrijf?
  - f. Wat voor zekerheid heeft de inkoper om het quorum daadwerkelijk te ontvangen?
    - i. Wat zouden de consequenties moeten zijn als het verkopende bedrijf niet aan zijn verplichtingen voldoet?
  - g. Wat zou de administratieve belasting van een dergelijke werkwijze zijn?
    - i. Moet inkopende organisatie aan eisen voldoen?
15. Voor de overdracht van het quorum zal UWV een belangrijke rol spelen. Voor de overdracht van het quorum bij inleen zoals SW-gedetacheerde, zullen straks uren van de doelgroep toegerekend worden aan het bedrijf dat inleent. Verder doorgeven van uren van bijvoorbeeld gedetacheerde SW'ers (luitendkrachten / payrollers) is (nog) niet mogelijk gemaakt. Wat zou dat betekenen voor jullie organisatie?
16. Hoeveel overdracht denkt u te kunnen realiseren (bijv. met grootste, gemiddelde en kleinste klant). (In fte)? *(Aan de hand van het rekenvoorbeeld in het memorandum.)*
17. Welke eisen zou u willen stellen aan organisatie die een surplus aan quorum mogen overdragen?
18. Welke eisen zou u willen stellen aan organisatie die door inkoop van producten quorum overgedragen willen krijgen?
19. Wat verwacht u dat het effect is van inclusiviteit (in de brede zin) van de doelgroep van overdracht van quorum door middel van producten?
20. Wat verwacht u dat het effect is van directe werkgelegenheid voor de doelgroep?
  - a. *Fictieve situatie bespreken waarin meer producten worden ingekocht.*
21. Wat maakt deelname aan deze pilot, en eventuele implementatie van uitkomsten, voor jullie interessant?

22. Wat zijn de verwachtingen bij de pilot?
23. Wat zijn voordelen voor uw onderneming voor het overdragen van het quotum (bijv. financieel)?
24. Welke obstakels zie je voor deze pilot?
25. Wat voor randvoorwaarden zijn er in jou ogen van belang om deze pilot te laten slagen?
26. Heeft u zelf nog punten in het kader van deze pilot die we niet besproken hebben maar die voor u wel van belang zijn?
  
27. Zijn er klanten (of andere organisaties) waarvan u denkt dat zij als inkopende organisatie deel willen nemen aan de pilot?
  - a. *Contactgegevens vragen!*

### Afsluiting

Hartelijk dank voor uw tijd.

- › Afspreken dat bedrijfsprofiel ter check wordt voorgelegd.
- › Uitnodiging voor vervolg sessies volgt.



## Bijlage 6 Uitgevraagde informatie 30plus bedrijven

evt antwoord toelichten:

naam bedrijf:

contactpersoon:

telefoon nummer:

mailadres:

**Aantal FTE in 2016 uitgesplitst naar:**

in loondienst	<input type="text"/>
via uitzendbureaus/ pay-rollbedrijven	<input type="text"/>
via detachingsconstructies	<input type="text"/>
overig	<input type="text"/>
<b>Totaal</b>	<b>0,00</b>

**Hoeveel verloonde uren is één FTE in 2016:**

1 FTE in loondienst	<input type="text"/>
1 FTE via uitzendbureaus/ pay-rollbedrijven	<input type="text"/>
1 FTE via detachingsconstructies	<input type="text"/>
1 FTE overig	<input type="text"/>

**Aantal FTE medewerkers uit doelgroepregister**

in loondienst	<input type="text"/>
via uitzendbureaus/ pay-rollbedrijven	<input type="text"/>
via detachingsconstructies	<input type="text"/>
overig	<input type="text"/>
<b>Totaal</b>	<b>0,00</b>

**Totale omzet in 2106 (in euro's excl BTW)**

waarvan:

in het buitenland	<input type="text"/>
aan bedrijven kleiner dan 25 FTE	<input type="text"/>
aan BV's binnen eigen concern/holding	<input type="text"/>

**Klantgegevens 2016:**

Grootse klant	<input type="text"/>
Gemiddelde klant	<input type="text"/>
Kleinste klant	<input type="text"/>
inkopend bedrijf dat geïnterviewd wordt	<input type="text"/>

Aantal producten op jaarbasis



## Bijlage 7 Interviewprotocol inkopende bedrijven

### Informatie benodigd als input voor interview

De volgende gegevens, bij voorkeur over kalenderjaar 2016:

- › **fte**
  - Totaal aantal fte binnen de organisatie
  - Aantal fte medewerkers uit doelgroep register in dienst / ingeleend
  - Hoeveel daarvan in dienst?
  - Hoeveel daarvan ingeleend?
- › Hoeveel verloonde uren zit er in 1 fte?
- › Welke uren vallen nog buiten de verloonde uren (bijvoorbeeld overwerk / vakantie ingeleend personeel)?
  
- › **Inkoop**
  - Totale inkoop (euro's, excl. btw)
  - Inkoop bij één van de pilot 30+ organisaties (Greenfox Social Return, MSG Post, De Verbinding, Emma Safety Shoes BV, Brainport Assembly en/of Balanz Facilitair) (euro's excl. btw)
  - Inkoop bij andere PSO gecertificeerde ondernemingen / andere social ondernemers (euro's excl. btw)

### Vragen

#### Organisatie

1. Kunt u iets over het bedrijf vertellen?
  - a. Wat is de structuur van het bedrijf (zelfstandig, vestiging van...)?
  - b. Wat is uw functie binnen het bedrijf?
2. Wat zijn de belangrijke producten / diensten die aangeboden worden?
3. Aan wie worden deze producten / diensten aangeboden?
  - a. In de keten / particuliere afnemers?
4. Hoe zien de belangrijkste werkprocessen eruit? (*hoofdstappen in proces, belangrijkste taken*)
5. Waar vinden deze werkzaamheden plaats? (Op eigen locatie of op locatie van klant?)
6. Wat is de opbouw van uw personeelsbestand? Fte, # mensen in dienst, verhouding vast/inhuur flexpersoneel?
7. Heeft u zelf mensen vanuit het doelgroepregister in dienst?
8. Als het quotum geëffectueerd wordt, gaat het quotum dan gelden voor uw bedrijf als entiteit of wordt dit geconsolideerd op een hoger niveau (bijv. holding niveau).
  - a. Zou uw bedrijf als eenheid zelf aan het quotum kunnen voldoen?
  - b. Zo nee, waarom niet? Is dit in het verleden wel zo geweest?
  - c. Wat is de visie en missie van het bedrijf op het in dienst nemen van medewerkers vanuit de doelgroep?

#### Inkoop

9. Waarvan is de inkoop van deze producten / diensten afhankelijk? (*Is er bijv. structurele vraag, gaat het per klantorder*)
10. Hoe voorspelbaar is de afname van deze producten / diensten? (*Wat zijn de verwachtingen voor de toekomst?*)
11. Gebruikt u vaste leveranciers voor deze producten / diensten?
  - a. Welke daarvan zijn afkomstig uit de groep 30+ / SW bedrijven / andere sociaal ondernemers?

- b. Wat is de motivatie om voor deze sociale ondernemers te kiezen (SROI / Ideële motieven)?

### Pilot

#### *Uitleg rekenvoorbeeld pilot:*

*Schets van het basisprincipe voor de overdracht van het quotum door inkoop van producten door middel van forfaitaire overdracht op omzet*

De systematiek die we bij het schrijven van het voorstel voor ogen hadden om de overdracht van het quotum via de inkoop van producten te realiseren is als volgt:

Bedrijf X:

- › Heeft in het peiljaar een omzet van 1 miljoen euro;
- › Heeft een quotumpercentage van 53%;
- › Heeft 10 fte aan medewerkers/werkenden inclusief detacheringen.

S

tel dat het wettelijk quotum percentage 3% is. Dan heeft bedrijf X 50% 'over', d.w.z. 5 fte van de doelgroep banenafpraak.

Als bedrijf Y in het peiljaar voor 100.000 euro inkoop bij bedrijf X (een tiende van de totale omzet), mag bedrijf Y een tiende van het surplus van 5 fte (= 0,5 fte) van de doelgroep banenafpraak optellen bij zijn aantal doelgroepers dat voor/bij hem werkt.

12. Als de quotumverplichting ingevoerd wordt, zou u dan gebruik maken van overdracht door middel van inkoop van producten/diensten?
  - a. Zit daarin verschil in de inkoop van producten of diensten?
13. Denkt u door inkoop een substantieel deel van het opgelegde quotum te kunnen realiseren?
14. Zou u willen betalen voor het overnemen van uren van de doelgroep van een leverancier?
15. Ziet u uw bedrijf dan als eindgebruiker van die uren, of zou u ze door willen geven in de keten?
  - a. Als u de uren doorgeeft in de keten, waar zou u die dan aan willen koppelen? Is dat op productniveau te realiseren?
16. Wat voor randvoorwaarden zijn er in uw ogen van belang bij de overdracht van het quotum?
17. Is het overgedragen krijgen van het quotum in uw ogen een gunst of een plicht van de 30+ organisatie?
18. Ziet u andere mogelijkheden om de overdracht vorm te geven?
19. Denkt u dat overdracht van het quotum leidt tot meer werkgelegenheid van medewerkers uit de doelgroep?
  - a. Zou quotumoverdracht een reden voor u zijn om een bepaalde leveranciers te verkiezen boven anderen?
20. Denkt u dat overdracht van het quotum leidt tot meer inclusiviteit op de arbeidsmarkt?
21. Welke obstakels ziet u voor de uiteindelijke uitvoerbaarheid van een dergelijke werkwijze?
22. Heeft u zelf nog punten in het kader van deze pilot die we niet besproken hebben maar die voor u wel van belang zijn?



## Bijlage 8 Werkhypothese overdracht bij inkoop van diensten

Uit het rapport van Berenschot komen 3 randvoorwaarden naar voren die ingevuld dienen te worden om tot een uitvoerbare en wenselijke uitwerking te komen:

1. alleen gecertificeerde organisaties kunnen quotum overdragen;
2. alleen mogelijk indien overgedragen uren van de arbeidsbeperkte geïdentificeerd c.q. gelinkt kunnen worden aan de geleverde dienst;
3. uit oogpunt van inclusiviteit is het belangrijkste element in de certificering: voortdurend werken op locatie bij één opdrachtgever op basis van een langdurig contract tussen opdrachtgever en opdrachtnemer.

Het zal daarom om bedrijven moeten gaan die voldoen aan de volgende voorwaarden:

- › het merendeel van de werknemers van het bedrijf (bijvoorbeeld > 75%) werkt voortdurend op locatie van een opdrachtgever zoals bijvoorbeeld het geval is bij schoonmaak, catering en groenvoorziening;
- › er is een deugdelijke administratieve organisatie die zodanig is ingericht dat aangevoerd kan worden welke medewerkers uit het doelgroepregister over welke periode voortdurend op locatie bij welke opdrachtgever hebben gewerkt. Dit kan bijvoorbeeld worden opgezet via de "uurtje-factuur"-systematiek. Op de factuur van de dienstverlener wordt vermeld welke uren van welke doelgroepen zijn besteed aan de geleverde dienst. Eventueel kan de accountant nog een rol spelen bij de controle (=horizontale controle).

Een gecertificeerde onderneming is geautoriseerd om de verloonde uren van zijn werknemers met een arbeidsbeperking uit het doelgroepregister over te dragen aan zijn opdrachtgevers.

Randvoorwaarde:

- › UWV en Belastingdienst hebben geen rol in de certificering. Sociale partners zullen verantwoordelijk zijn voor de certificering en houden een bestand bij van de gecertificeerde bedrijven. Dit bestand dient als input voor UWV.

Het werkproces ziet er als volgt uit (vergelijkbaar met proces van inleenverbanden):

1. UWV zet alle verloonde uren van werknemers uit het doelgroepregister van gecertificeerde ondernemingen op basis van de polisadministratie klaar in het werkgeversportaal voor de opdrachtnemer;
2. de opdrachtnemer rekent de verloonde uren op basis van geleverde diensten (die op de factuur staan) toe aan zijn opdrachtgevers;
3. de opdrachtgever accordeert de uren in het werkgeversportaal en daarmee maken deze overgedragen uren onderdeel uit van de quotumberekening.

De toegerekende uren die niet door de opdrachtgever worden geaccordeerd of niet door de opdrachtnemer worden toegerekend, tellen mee bij de opdrachtnemer (=formele werkgever).

### Nulmeting en banenafpraak

De nulmeting zal als gevolg van het faciliteren van urenoverdracht bij inkoop van diensten moeten worden aangepast.

Bovenstaande oplossingsrichting geldt tijdens de activatie van het quotum. Voor de banenafpraak zal inkoop van diensten leiden tot herverdeling van de banen van de markt naar de

overheid. Hiervoor zal nog een verdeelsleutel, analoog aan de situatie bij inleen, gemaakt moeten worden.

## Bijlage 9 Toelichting tabellen

<p><b>Bedrijfsomvang (totaal aantal fte)</b></p>	<p>Omdat de cao-norm voor een fulltime werkweek tussen de bedrijven onderling verschilt, hebben we gekozen voor de norm van 1.623 uur per jaar op basis van een werkweek van 31,1 uur, de norm die ook gehanteerd wordt in de banenmonitor. In de tekst en tabellen is dit als volgt aangeduid: 'fte (gebaseerd op 1.623 uur).</p>	<p>Bron cijfers: Kennisdocument Wet banenafspraken en quotum Arbeidsbeprekten, versie februari 2017, vraag 84</p>
<p><b>Maximaal overdraagbaar aantal 'arbeidsplaatsen' doelgroep (1.331 uur)</b></p>	<p>Het maximaal aantal overdraagbare 'arbeidsplaatsen' doelgroep is berekend door het totaal aantal over te dragen uren van de doelgroep in het desbetreffende scenario te delen door het gemiddeld aantal verloonde uren van de doelgroep op jaarbasis (1.331 uur). Hier zijn vervolgens de uren van de doelgroep die benodigd zijn voor de eigen quotumrealisatie van af getrokken.</p>	<p>Bron cijfers: Kennisdocument Wet banenafspraken en quotum Arbeidsbeprekten, versie februari 2017, vraag 84</p>
<p><b>Overdraagbare 'arbeidsplaatsen' doelgroep op basis van omzet bij quotumplichtige bedrijven</b></p>	<p>Om de daadwerkelijk impact van overdracht te kunnen bekijken is geschat hoeveel omzet er door de 30+ organisaties gerealiseerd wordt bij bedrijven die aan de quotumverplichting zullen moeten voldoen. Om dit te berekenen is het percentage van de omzet in het buitenland en omzet bij bedrijven die minder dan 40.575 verloonde uren op jaarbasis verantwoorden via de loonaangifte (ongeveer 25 fte in dienst) ten opzichte van de totale omzet toegepast op het totaal maximaal aantal overdraagbare 'arbeidsplaatsen' doelgroep.</p>	<p>Bron: Kennisdocument Wet banenafspraken en quotum Arbeidsbeprekten, versie februari 2017, vraag 67</p>
<p><b>Niet overdraagbaar aantal 'arbeidsplaatsen' doelgroep op basis van omzet bij niet-quotumplichtige bedrijven</b></p>	<p>Aantal van het maximaal overdraagbare banen dat door koppeling aan omzet terecht komt bij bedrijven in het buitenland of bij bedrijven die minder dan 40.575 verloonde uren op jaarbasis verantwoorden via de loonaangifte (ong. 25 fte in dienst).</p>	<p>Bron: Kennisdocument Wet banenafspraken en quotum Arbeidsbeprekten, versie februari 2017, vraag 67</p>
<p><b>Aantal uren doelgroep overdraagbaar per 1.000,- euro omzet</b></p>	<p>Aantal overdraagbare uren van de doelgroep omgerekend per 1.000,- euro. Berekend door het maximale aantal overdraagbare uren doelgroep te delen door de totale omzet, teruggerekend per 1.000,- euro.</p>	
<p><b>Benodigde omzet voor overdracht 1 'arbeidsplaats' doelgroep (1.331 uur)</b></p>	<p>Hoeveelheid omzet die benodigd is om één 'arbeidsplaats' doelgroep (1.331 verloonde uren op jaarbasis).</p>	<p>Bron cijfers: Kennisdocument Wet banenafspraken en quotum Arbeidsbeprekten, versie februari 2017, vraag 84</p>



## Bijlage 10 Bereik potentieel aantal 30+ bedrijven

Bij de aanvang van de pilot is onderzocht welke bedrijven 30+ er in aanmerking kunnen komen voor de pilot. Daarbij is conform de omschrijving van de onderhavige pilot uitgegaan van de ruime definitie van 30+.

Op basis van een analyse van de data van de PSO-bedrijven hebben we in eerste instantie 24 bedrijven geïdentificeerd die én een PSO-certificaat trede 3 hebben behaald én een directe sociale bijdrage hebben hoger dan 30%. Twee van deze bedrijven waren SW-bedrijven. Aangezien SW-bedrijven met ingang van 1 april 2017 een 30+ -erkenning kunnen aanvragen bij PSO-Nederland, nemen we aan dat de resterende alle 82 SW-organisaties aangemerkt kunnen worden als (potentieel) 30+ bedrijf. Dus wanneer we de eerstgenoemde 24 bedrijven optellen bij de 80 SW bedrijven (82 in totaal minus de 2 SW-bedrijven die al PSO-gecertificeerd zijn), komen we uit op 104 bedrijven.

Naast deze 104 bedrijven is in overleg met PSO Nederland en Cedris een 'educated guess' gemaakt hoe groot het bereik in potentie is voor het PSO-30+ certificaat volgens de ruime definitie. Vooralsnog schatten we in dat het aantal bedrijven niet boven de 200 uitkomt.

Bij deze schatting is rekening gehouden met de volgende ontwikkelingen die PSO Nederland bemerkt: er zijn private bedrijven (geen SW) die nu geen PSO hebben maar juist door de mogelijkheid van de 30+ nu wel een aanvraag indienen. Een voorzichtige voorspelling kan ook zijn dat er (onderdelen van) bedrijven opnieuw ingericht worden om aan de criteria te voldoen, zodra de mogelijkheid meer onder de aandacht komt bij (publieke) opdrachtgevers. Dit laatste gebeurt momenteel al voorzichtig.



## Bijlage 11 Verwijzing beantwoording onderzoeksvragen

In hoofdstuk 2 staan de onderzoeksvragen beschreven zoals vooraf gedefinieerd. In hoofdstuk 7 worden de onderzoeksvragen beantwoord. Om de leesbaarheid van hoofdstuk 7 te bevorderen, en daar waar nodig informatie aan elkaar te kunnen verbinden, is daarbij de volgorde van de onderzoeksvragen niet strikt gevolgd.

In onderstaande tabel is daarom een weergave van de onderzoeksvragen te vinden, met daarnaast een verwijzing naar in welke paragraaf van hoofdstuk 7 het antwoord op deze onderzoeksvraag te vinden is.

Deelvraag	Beantwoord in paragraaf
1. Welke organisaties komen in aanmerking voor quotumoverdracht?	7.1
› Wat voor garanties krijgt de inkoper dat er ook daadwerkelijk quotumoverdracht mogelijk is?*	7.1
› Wat zijn de consequenties als het verkopende bedrijf niet aan zijn verplichtingen voldoet?*	7.1.3
› Moet de inkopende organisatie ook PSO gecertificeerd zijn?*	7.1.1
2. Welke organisatorische, kwantitatieve en kwalitatieve eisen worden gesteld aan (PSO 30+) bedrijven die quotum mogen overdragen?	7.1.1
› Is het haalbaar de grens te leggen onder 30% kwetsbare medewerkers aan het werk?*	7.1.2
3. Hoe kan helder onderscheid worden gemaakt tussen inkoop van producten en inkoop van diensten, zoals in paragraaf 1.4 gedefinieerd?	7.2
4. Welke methoden zijn er binnen de PSO-methodiek om quotum over te dragen, aansluitend bij de methodiek in uren voor het bepalen van het realiseren van de banenafpraak en het berekenen van het quotumpercentage?	7.3
5. Welke mogelijkheden zijn er om deze overdracht technisch aan te sluiten bij de systemen van de overheid? En wat zijn in de praktijk mogelijke knelpunten bij de aansluiting op de UWV-systemen en de bijbehorende toetsing op het quotumpercentage door UWV?	7.4
a. Doorleen is niet mogelijk in de Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB) die de overdracht van uren van medewerkers uit de doelgroep regelt die gedetacheerd zijn en de methodiek die UWV ontwikkelt. Indien deze beperking ook geldt voor de uren van gedetacheerde medewerkers uit de doelgroep bij de 30+ bedrijven: Wat betekent het niet kunnen doorlenen voor de over te dragen uren in het kader van de quotumverplichting?*	7.4.3
b. Hoe kunnen uren omgerekend worden naar personen die hebben meegewerkt aan de totstandkoming van het product?*	7.3
6. Wat is het (verwachte) effect van de overdracht van het quotum bij producten op de werkgelegenheid van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en op welke wijze treedt dat effect op?	7.5
7. Welke kanttekeningen, bedenkingen en/of aanbevelingen hebben de bedrijven, leden van de klankbordgroep en de te consulteren externe juristen bij de beproefde systematiek(en)?	7.3.1