

# Evaluatie en borging instrument Social Return on Investment Gemeente Venray

## 1 Inleiding

### SROI Algemeen

SROI is een instrument voor met name gemeenten om sociale doelstellingen te realiseren bij aanbestedingen en bij het verlenen van subsidie en vergunningen. Veelal gaat het om het creëren van (extra) werkplekken voor de doelgroep van de Participatiewet en de baanafpraak uit het Sociaal akkoord met betrekking tot andere groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

### Bureau SROI Venray

Bureau SROI werkt in Venray integraal in opdracht van Inkoop en bespreekt in die hoedanigheid de kansen van SROI. Dit doen we onder andere door het aanleveren van teksten voor inkoopdocumenten, gericht op het realiseren van maatschappelijke doelstellingen. Bureau SROI regelt de afstemming, ontzorgt gegunde partijen en projectleiders en bewaakt het proces. De Werking van SROI is gebaseerd op een proactieve houding waarbij de keuzevrijheid van de opdrachtnemer centraal staat. SROI verbindt de verschillende netwerken en heeft zodoende toegang tot alle kandidaten uit de brede doelgroep.

### Venrayse aanpak

Wat de Venrayse aanpak bijzonder maakt is de primaire focus op de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Dus onze inwoners die het zonder een steun in de rug zoals SROI anders moeilijk redden op de arbeidsmarkt. Op het moment dat de invulling van SROI niet (alleen) kan vanuit deze doelgroep wordt er opgeschaald naar inwoners met een korte(re) afstand tot de arbeidsmarkt.

### 1.1 Aanleiding

Sinds 1 mei 2014 doen we ervaring op met de inzet van SROI middels twee SROI-functionarissen. Na het pilotjaar 'mei 2014 – mei 2015', heeft het college op 10 maart 2015 besloten - op grond van een positieve evaluatie - SROI als instrument voor twee jaar in te zetten ter bevordering van participatie van uitkeringsgerechtigden en werkzoekenden. Het uitgangspunt was en is dat de inzet hierop zichzelf minimaal terugverdient door een besparing op de BUIG. Vanuit de BUIG is voor de periode van twee jaar een maximaal bedrag van jaarlijks € 140.000 ter beschikking gesteld voor de uitvoering van SROI.

Onderdeel van het collegebesluit van 10 maart 2015 was het "opstellen van een bestuursopdracht inzake het komen tot een integrale ondernemersaanpak vanuit de aanpak van SROI". Door omstandigheden is deze opdracht niet opgepakt. Wat overigens niet wil zeggen dat er op dit vlak niets is gebeurd. Hierop wordt in de hoofdstukken 2 en 3 teruggekomen.

## **1.2 Leeswijzer**

Deze evaluatie beginnen we met een kwantitatieve en kwalitatieve terugblik op de inzet van het instrument SROI de afgelopen 2 à 2,5 jaar. Vervolgens wordt ingegaan op een aantal actuele ontwikkelingen die van invloed zijn op SROI. Op basis van alle input wordt vervolgens geëindigd met de conclusies en worden aanbevelingen gedaan als het gaat om de toekomst van het instrument SROI binnen de werkwijze van de gemeente Venray.

## 2 Terugblik

In deze paragraaf blikken we terug op de afgelopen periode en beantwoorden we de vraag of SROI succesvol is ingezet. Bij het beantwoorden van deze vraag zijn niet alleen cijfers (uitstroom) leidend. Belangrijk zijn ook aspecten als:

- Is SROI herkenbaar binnen onze eigen organisatie?
- Legt SROI verbinding met de verschillende beleidsvelden (bijv. kwetsbare jongeren, subsidiebeleid) en de vraag van opdrachtneemers (naast invullen van banen ook invulling geven aan stageplaatsen en banenafpraak)?
- Hoe vervult SROI de rol van vacature eigenaar en zorgt SROI voor informatieverstrekking over de vacature aan alle partijen. Ook in relatie met het Werkgeversservicepunt (WSP)?

Het beantwoorden van de vraag of SROI succesvol is ingezet, hangt mede af vanuit welk perspectief deze wordt beantwoord:

- vanuit de gemeente?
- vanuit de kandidaat?
- vanuit de opdrachtgever/projectleider?
- vanuit de opdrachtnemer/werkgever?

Om hier een goed beeld bij te krijgen zijn met de diverse belanghebbenden interviews gehouden. Hierop wordt in paragraaf 2.2 verder ingegaan. Maar los vanuit welk perspectief de vraag wordt beantwoord, een succesvolle inzet van SROI draagt in meerdere opzichten een steentje bij aan een betere Venrayse samenleving:

- Social return biedt een geweldige kans om uitvoering te geven aan de participatie maatschappij. Het is een uitdaging om de invulling breder te trekken en te zorgen dat alle burgers een (werk)plek krijgen in de samenleving.
- Voorgaande geldt zeker voor de doelgroep participatie die anders aan de zijlijn blijft staan.
- Sociale problemen aanpakken.
- Het bedrijfsleven wordt betrokken bij sociale doelstelling.
- Herkenning en waardering voor mogelijkheden van laag- en ongeschoolde medewerkers.
- Dat er naar gelang de economie en maatschappelijke ontwikkelingen gekeken kan worden welke doelgroepen het best geholpen kunnen worden om aan het werk te komen.

Voordat we in paragraaf 2.2 ingaan op de meer kwalitatieve aspecten van deze evaluatie, gaan we in paragraaf 2.1 eerst in op een cijfermatige terugblik.

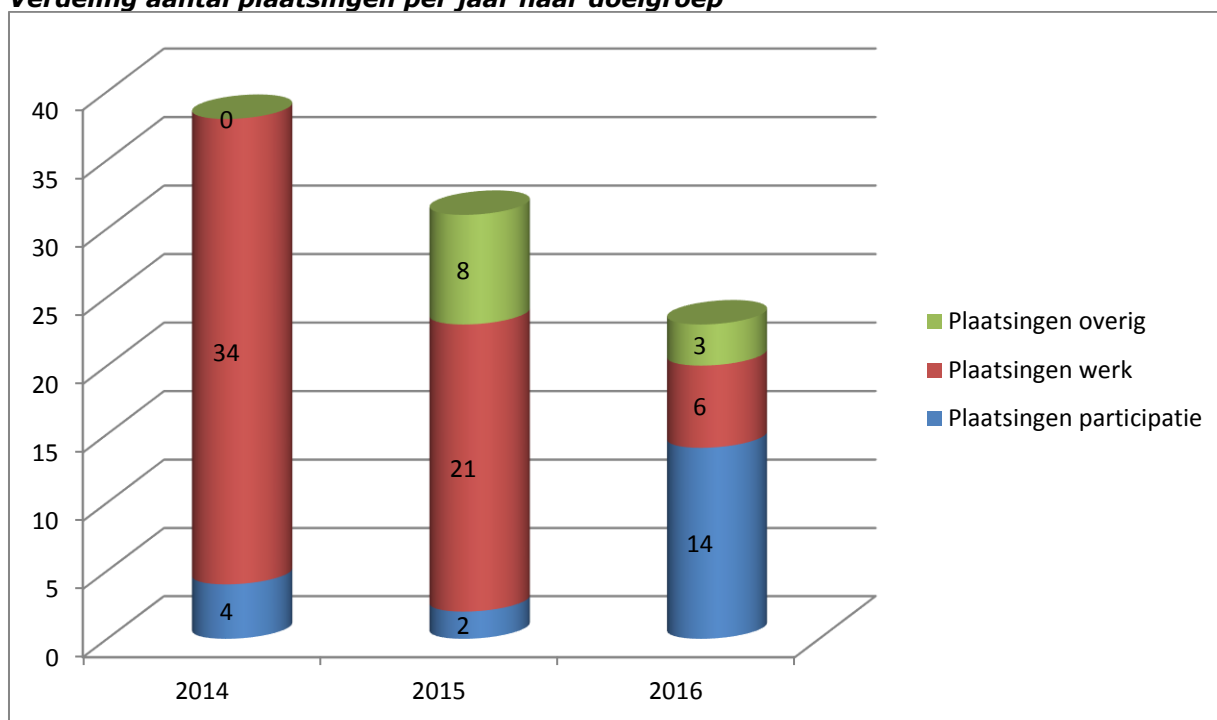
## 2.1 Cijfermatige terugblik

Jaar	Aantal aanbestedingen met SROI	Bedrag aan SROI-verplichting	Kosten SROI (collegebesluit)	Besparing SROI op BUIG	
				Netto	Bruto
2014*	11	€ 44.627	€ 93.333	€ 77.320	€ 102.320
2015	18	€ 111.142	€ 140.000	€ 57.120	€ 99.473
2016	12	€ 229.417	€ 140.000	€ 104.193	€ 130.645
<b>Totaal</b>	<b>44</b>	<b>€ 385.186</b>	<b>€ 373.333</b>	<b>€ 238.633</b>	<b>€ 332.438</b>

Jaar	Plaatsingen	Volledige uitstroom	Totale besparing BUIG o.b.v. volledige uitstroom
2014*	38	8	€ 212.720
2015	31	7	€ 198.920
2016	23	6	€ 185.120
<b>Totaal</b>	<b>92</b>	<b>21</b>	<b>€ 596.760</b>

\* 2014: betreft de periode 1 mei 2014 tot en met 31 december 2014

### Verdeling aantal plaatsingen per jaar naar doelgroep



Toelichting bij de cijfers:

#### Financieel:

- De bedragen die genoemd staan in de kolom "Besparing SROI op BUIG" zijn de netto en bruto uitkeringslasten die we bespaard hebben gedurende de periode dat kandidaten geplaatst zijn in het kader van SROI. Onder bruto verstaan we: netto uitkeringsnorm + loonheffing + werkgeversheffing.
- Bij de bedragen die genoemd staan in de kolom "Totale besparing BUIG o.b.v. volledige uitstroom" houden we ook rekening met de bespaarde bruto uitkeringslasten als gevolg van het feit dat personen volledig zijn uitgestroomd uit de uitkering, nadat ze de SROI-periode hebben

doorlopen. Oftewel de inzet van SROI houdt niet op bij het einde van de aanbesteding. Het levert kansen op voor het vervolg. We berekenen de totale besparing door per volledige uitstroom uit te gaan van een periode van extra uitstroom van 1 jaar maal het jaarbedrag van een uitkering: € 13.800,= (gemiddelde prijs per uitkering 2015). Daar tellen we dan de bespaarde uitkering gedurende de SROI-periode bij op. Ter illustratie: Totale besparing BUIG o.b.v. volledig uitstroom bedraagt in 2014 € 212.720. Dit is als volgt opgebouwd: volledige uitstroom 8 personen\* € 13.800 = € 110.400 + € 102.320 aan besparing SROI op BUIG. Met name het feit dat we behoorlijk wat klanten plaatsen vanuit de doelgroep participatie, maakt deze aannahme gerechtvaardigd. Er zijn inmiddels enkele klanten via SROI uitgestroomd, die gezien hun persoonlijke omstandigheden zonder SROI waarschijnlijk nog jaren, al dan niet tot de pensioenleeftijd, in de bijstand zouden hebben gezeten.

- De SROI-verplichting is breder dan de besparing op de BUIG. Onder SROI verplichting vallen ook stages, leer-werktrajecten etc., die niet direct van invloed zijn op de ontwikkelingen in de BUIG. Ook kunnen kandidaten vanuit het onderwijs (zoals Praktijkonderwijs, Voorgezet Speciaal Onderwijs) of met een UWV uitkering ingezet worden. SROI kent daarmee nadrukkelijk ook een preventief karakter.
- Naast de financiële besparing op de uitkering heeft SROI ook een maatschappelijk rendement, want door mee te doen ben je van betekenis. En dit leidt, zo blijkt uit onderzoek, vaak tot een lager beroep op voorzieningen, minder overlast etc..

#### Getalsmatig:

- Onder 'plaatsingen' worden werkervaringsplaatsen, stages, leer-werktrajecten en betaald werk verstaan.
- Onder 'Volledige uitstroom' wordt verstaan de gemeentelijke uitkeringsgerechtigden die volledig onafhankelijk van de uitkering zijn geworden.
- We zien een afname in het aantal aanbestedingen (met name in 2016) en mede als gevolg daarvan het aantal plaatsingen. Het is de verwachting dat de aanbestedingen en daarmee het aantal plaatsingen SROI weer gaan toenemen als gevolg van de economische groei.
- Een positieve en opmerkelijk ontwikkeling is dat vanuit team participatie steeds meer klanten middels SROI geplaatst worden. Klanten met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben dus zichtbaar baat bij de inzet van SROI. Dit is goed voor de kandidaat, de samenleving en natuurlijk ook het beperken van de schadelast bij de gemeente, omdat het hierbij om personen gaat die langdurig afhankelijk zijn geweest en mogelijk zouden blijven van de bijstandsuitkering.

## 2.2 Ervaringen met SROI

In deze paragraaf geven de belangrijkste uitkomsten weer van gesprekken met werkgevers (opdrachtnemers), kandidaten en interne collega's als opdrachtgevers.

### *Algemeen*

Uit alle gevoerde gesprekken komen opmerkingen en aandachtspunten naar voren die we aan het eind van de evaluatie vertalen in conclusies en aanbevelingen. Zie voor de specifieke punten per premium hierna onder de betreffende kopjes.

Wat wel uit alle gesprekken naar voren komt, is dat zowel werkgevers, de klant als onze interne collega's (opdrachtgevers) positief zijn over zowel het inzetten van het instrument SROI als over de wijze waarop we dit instrument als gemeente Venray inzetten. Het gedachtegoed van SROI wordt onderschreven maar ook de specifieke rol die de SROI-functionarissen hebben in het proces wordt unaniem als positief gezien. Hier komen we bij de conclusies en aanbevelingen nog verder op terug.

### *Werkgevers - opdrachtnemers*

Veel werkgevers herkennen het beoogde doel 'meer mensen volwaardig duurzaam aan het werk'. Echter het einddoel 'duurzaam aan de slag', in deze tijd waarin flexibilisering van de arbeidsmarkt steeds meer een gegeven is, is lang niet altijd haalbaar. Eenvoud van het systeem – simpel te begrijpen en makkelijk uit te voeren – zijn belangrijke punten van werkgevers. Simpelweg omdat inspanningen die gedaan moeten worden en de kosten van administratieve lasten tellen voor werkgevers.

In het algemeen blijkt uit onderzoek dat vanuit werkgevers de volgende kenmerken worden gegeven welke van belang zijn voor de gemeentelijke opdrachtgevers om SROI tot een succes te maken:

- Klantgericht
- Oog voor social-returnpotentie/-prestatie opdrachtnemer
- Focus op samenwerking
- Betrouwbaar
- Werkt integraal en met een visie
- Faciliteert het proces
- Creativiteit en maatwerk: met elkaar zoeken naar mogelijkheden

Concrete aandachtspunten vanuit het oogpunt van werkgevers-opdrachtnemers die wij in het kader van deze evaluatie geïnterviewd hebben, zijn:

- Er ontstaat wel eens spanning als het gaat om de mate waarin je investeert in een kandidaat. Als het gaat om "niet-kunners" wordt aangegeven dat werkgevers-opdrachtnemers veel kunnen en willen betekenen. Met "niet-willers" ligt dat vaak toch anders en houdt het voor bedrijven eerder op. Korte lijnen, het hebben van één aanspreekpunt en continu met elkaar in verbinding staan zijn daarom belangrijk.
- Bij het voorgaande hoort ook dat bedrijven aangeven geen onderscheid te willen en kunnen maken tussen regulier personeel en SROI-kandidaten als gaat om de bedrijfsregels bij ziekte, niet komen opdagen, werkhouding en dergelijke. Wel is van belang dat er binnen bedrijven voldoende aandacht is richting het reguliere personeel als het gaat om de inzet van SROI-kandidaten.

- Aansluitend bij de vorige punten: investeer goed in de fase van toeleiding van kandidaten richting werk. Er zit nog wel eens een verschil tussen theorie en praktijk (de daadwerkelijke werkplek).
- Door werkgevers-opdrachtnemers wordt aangegeven dat het prettig werkt om te maken te hebben met één SROI-functionaris als het gaat om de inzet van SROI. Bij sommige opdrachten treedt één SROI-functionaris op als contactpersoon namens meerdere gemeenten. Bedrijven zouden dezelfde constructie willen als het gaat om de coaches van kandidaten. Nu hebben bedrijven vaak te maken met meerdere coaches, afhankelijk van uit wiens caseload de kandidaat komt. Het werken met één coach bevordert vanuit het bedrijf gezien de kennis over het bedrijf, de bedrijfstak en de bedrijfscultuur bij de coach, de korte lijnen / snel schakelen en noem maar op.
- Als laatste geven bedrijven aan behoefte te hebben aan een verruiming van de samenwerking (bijvoorbeeld het invullen van reguliere vacatures) en aan een verruiming van de mogelijkheden waarvoor SROI ingezet kan worden. Concrete voorbeelden die genoemd worden zijn het inzetten van BBL/BOL-trajecten, maar ook het kapitaliseren van andersoortige instrumenten. Zo heeft SUEZ een lesvoertuig tot haar beschikking dat bijvoorbeeld ingezet kan worden bij verkeerslessen op school.

#### *Kandidaten*

Vanuit de kandidaten komt een positief beeld naar voren als het gaat om de inzet van SROI. Zowel ten aanzien van de eigen coach, als de SROI-functionaris als de begeleiding vanuit de werkgever en de directe collega's. De kandidaten voelen zich serieus genomen, voelen zich al snel een volwaardige collega en geven aan dat er snel geschakeld wordt bij vragen, knelpunten etc.. De rol van de SROI-functionaris is vooral van belang geweest bij de daadwerkelijke matching (sollicitatiegesprek). Daarnaast wordt op prijs gesteld dat er ook na de plaatsing regelmatig contact wordt gezocht inzake de voortgang. Bij een van de kandidaten was i.v.m. het wegvallen van werk het contract beëindigd, maar er werd heel snel door de SROI-functionaris geschakeld naar de mogelijkheden op een nieuwe werkplek.

#### *Intern - opdrachtgevers*

Belangrijkste aandachtspunten die meegegeven worden door de interne opdrachtgevers zijn:

1. Creëren van helderheid over ieders rol, taken en verantwoordelijkheden (opdrachtgever versus Bureau SROI). Moet aan de voorkant helder zijn; nu komt het voor dat zaken pas in de loop van een traject helder worden.
2. Tijdige interne signalering als er met betrekking tot kandidaten zaken niet goed of mis gaan.
3. Hoewel er al op basis van opgedane ervaringen veel verbeterd is, blijft het belangrijk dat er flexibiliteit is in de wijze waarop SROI wordt opgenomen in de bestekken. Maatwerk is en blijft een belangrijk punt als het gaat om het succesvol inzetten van SROI.
4. Interne opdrachtgevers geven aan dat het feit dat de SROI-functionarissen zichzelf terug moeten verdienen door mensen uit te laten stromen uit de uitkering, de creativiteit beperkt waardoor SROI niet altijd even effectief en efficiënt wordt ingezet.
5. Er wordt aandacht gevraagd voor het instellen van een ondergrens, waaronder SROI geen standaard onderdeel uitmaakt van de aanbestedingen. Wil niet zeggen dat geen maatwerk meer mogelijk is. Bijvoorbeeld toch toepassen van SROI bij opdrachten beneden de ondergrens als een opdracht voor een groot deel bestaat uit loonsom. Bij het onderzoeken van de mogelijkheden voor het instellen van een ondergrens goed kijken waarop deze ondergrens

wordt bepaald. Meerdere opties zijn dan mogelijk, zoals bijvoorbeeld de som van het aan te besteden bedrag of het bedrag dat aan SROI wordt besteed.

6. Duidelijkheid creëren als het gaat om bijkomende kosten voor opdrachtnemers, bijv. begeleiding op de werkplek. Er is het vermoeden dat deze kosten er wel degelijk zijn, maar dat deze door de opdrachtnemer op de een of andere manier in de offerte worden 'weggeschreven'. Verzoek is om hier onderzoek naar te doen en als deze kosten er zijn deze expliciet in het aanbestedingstraject inzichtelijk te maken.
7. Vanuit de opdrachtgevers wordt aangegeven dat het toepassen van SROI in aanbestedingen op weinig weerstand stuit. Het is inmiddels redelijk gemeengoed dat SROI wordt toegepast bij aanbestedingen. Dit komt voor een belangrijk deel door de rol die de SROI medewerkers hierin vervullen. Zij ontzorgen de interne opdrachtgevers bij de invulling van SROI.

### **2.3 Lokale aanpak versus regionale samenwerking**

SROI als instrument heeft met name de afgelopen jaren een enorme vlucht genomen. De toepassing en diversiteit van SROI zijn enorm toegenomen en het onderwerp heeft zich ontwikkeld van een standaard – naar een maatwerkinstrument, van ad hoc naar een bedrijfsmatige aanpak en van een projectmatig naar een strategisch inkoop instrument.

#### *(Door)Ontwikkeling Bureau SROI*

Terugkijkend naar de achterliggende periode, maar ook kijkend naar hetgeen door onze direct betrokken partners wordt aangegeven (zie vorige paragraaf), is de constatering gerechtvaardigd dat Bureau SROI een stevige ontwikkeling en groei heeft doorgemaakt. Van een instrument wat vooral ingezet werd bij facilitair en infra tot een breed instrument waarin steeds meer creatieve win-win oplossingen ontstaan tussen werkgevers, kandidaten en overheden. Hoe we als gemeente het proces van SROI doorontwikkeld hebben, wordt in de bijlagen 1 en 2 beschreven.

Goede praktijkvoorbeelden van SROI binnen de gemeente Venray, waarin duurzaamheid en publiek-private samenwerking centraal staan, laat zien dat en hoe SROI kan leiden tot mooie resultaten voor onze inwoners die anders niet of nauwelijks een plek zouden vinden op de arbeidsmarkt. Tevens biedt het een tegenwicht en nuancering ten aanzien van de vooroordelen met betrekking tot de doelgroep kansarmen en het inzetten van de social return verplichting.

Vanuit de doorgemaakte positieve ontwikkeling is er een grote behoefte ontstaan om de opgedane inspiratie met elkaar te delen. Zowel intern als extern. Want ondanks de gezette stappen zijn we er nog niet.

Zo is SROI nog lang niet altijd een vanzelfsprekendheid en daar willen we met de door ons opgedane ervaringen verder in groeien. Zowel intern als het gaat om onze rol als opdrachtgever als in het leggen van verbinding met betrokken teams (participatie, werkplein). Maar ook in relatie tot partijen als het WSP en andere regiogemeenten. Met het WSP zijn in dit verband inmiddels procesafspraken gemaakt.

Daarnaast is er nog steeds sprake van vooroordelen als het gaat om het kostenverhogend effect van SROI. Terwijl door wetenschappelijk onderzoek van onder andere TNO is aangetoond dat daar lang niet altijd sprake van hoeft te zijn. Maar zelfs als dit wel het geval is. Het gaat bij onze aanbestedingen waarbij SROI toegepast wordt vaak om grote bedragen gemeenschapsgeld, en



waarom zou je daar niet iets extra's van opdrachtnemers voor terug mogen verwachten? Aan de andere kant kun je als gemeente een iets hogere prijs accepteren om daardoor je beleidsdoelen beter te halen. Daarnaast bespaar je op je uitkeringslasten.

#### *Regionale samenwerking in SROI*

Inmiddels investeren in onze regio naast de gemeenten Venlo en Venray ook de gemeenten Horst aan de Maas en Gennep in SROI door middel van personele inzet. Door krachten te bundelen en kennis en ervaringen te delen, kunnen we de inzet van SROI nog effectiever en efficiënter maken. Dit doen we bijvoorbeeld al bij aanbestedingen die we met meerdere gemeenten samen doen. Concreet is er inmiddels een tweemaandelijks overleg SROI waarin naast de gemeentelijke ook de provinciale aanbestedingen worden meegenomen.

#### *Regionale samenwerking in arbeidsmarkt*

De regionale samenwerking als het gaat om arbeidsmarkt is groeiende. Zowel tussen de gemeenten onderling, tussen de regio en provincie als tussen gemeenten en relevante partners op de arbeidsmarkt (werkgevers, vakbonden, UWV, onderwijs, SW-bedrijven). Zowel de werkzoekenden- als werkgeversdienstverlening komt hierbinnen nadrukkelijk aan bod. De regionale werkgeversdienstverlening wordt vooral vormgegeven binnen het WSP, waarbij we focussen op het ontzorgen van werkgevers, nog meer inzicht trachten te krijgen in de vraag van de werkgevers en in de regio gelijke instrumenten bieden. Als het gaat om de werkzoekendendienstverlening wordt onder andere gekeken hoe we los van regeling of gemeente onze burgers maximaal kunnen ondersteunen. Waarbij we de werkzoekende regionaal goed in beeld willen krijgen, met als doel dat we optimaal kunnen aansluiten op de vraag van werkgevers.

Hoewel we als regio wel stappen zetten, moeten we ook constateren dat er nog te vaak in hokjes/grenzen wordt gedacht, waardoor we kansen laten liggen (kandidaten die te laat in beeld komen; niet maximaal de mogelijkheden benutten om inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt te plaatsen etc.). De opdracht vanuit het collegebesluit van 10 maart 2015 om een bestuursopdracht op te stellen inzake het komen tot een integrale ondernemersaanpak vanuit de aanpak van SROI was bedoeld om hier een impuls aan te geven. Doordat deze tot op heden niet is opgepakt, zoals onder "Aanleiding" al benoemd, is hier zeker ruimte voor verbetering.

Zoals deze evaluatie leert levert het beschikbaar hebben een eigen bureau SROI zeker meerwaarde als het gaat om de opdrachten die we als gemeente in de markt zetten: de spin in het web, de goede verbindingen leggen, faciliteren, knelpunten oplossen... De volgende stap zal zijn om met de opgedane ervaringen het gedachtegoed van SROI verder te verbreden en nog 'een slag te slaan' in het verbinden van initiatieven in de arbeidsmarkttoeleiding. Zodat de kansen die er wel degelijk zijn voor inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals ook deze evaluatie ons leert, maximaal worden benut.

## 3 Vooruitblik

In deze paragraaf kijken we vooruit en beantwoorden we de vraag hoe we SROI succesvol in de toekomst kunnen blijven inzetten.

### 3.1 Ontwikkelingen rondom SROI en arbeidsmarkt

#### *Ontwikkelingen ten aanzien van SROI*

Tot nog toe werd SROI ingezet bij zowel leveringen als diensten als werken. Inmiddels heeft de Commissie van Aanbestedingsexperts<sup>1</sup> een aantal uitspraken gedaan die de inzet van SROI enigszins inperken. Daarbij is het wel nog wachten op daadwerkelijke jurisprudentie ten aanzien van de gedane uitspraken. De twee belangrijkste uitspraken waarmee we bij het geven van uitvoering van SROI al rekening houden zijn:

1. SROI mag niet toegepast worden bij leveringen.
2. Een belangrijke randvoorwaarde voor toepassing van SROI is dat er sprake moet zijn van een direct verband tussen de uitvoering van de opdracht, dan wel het voorwerp van het contract, en de desbetreffende SROI-bepaling. De invulling van de SROI-verplichting dient binnen de werkzaamheden van de onderliggende opdracht te worden verwezenlijkt.

#### *Ontwikkelingen ten aanzien van arbeidsmarkt*

De huidige ontwikkelingen als de Participatiewet, de groei van sociaal ondernemerschap en inzichten over inclusieve arbeidsmarkt maken de tijd rijp om SROI verder door te ontwikkelen. Daarbij komt ook nog het gunstige economische klimaat. De tijd is rijp om de kansen voor mensen met een (grote(re)) afstand tot de arbeidsmarkt te verzilveren. Meer verbinding en aansluiting zoeken tussen onderwijs-ondernemersvraag-SROI is absoluut een kans.

#### Relatie met het werkgeversservicepunt

Daarnaast is door ons Bureau SROI met het Werkgeversservicepunt de afspraak gemaakt dat ons Bureau SROI vacature-eigenaar is bij werkgevers/opdrachtnemers waarmee wij in het kader van SROI langlopende afspraken hebben gemaakt. Dit betreft op dit moment concreet:

- Schoonmaak
- Milieustation
- Catering
- Afvalinzameling
- Verlichting
- Oud papier

Dit betekent dat ons Bureau SROI inzake alle vacatures, dus ook de reguliere, de contacten onderhoud met de betreffende werkgevers/opdrachtnemers. Vacatures die daarbij in beeld komen worden ondergebracht in het WBS systeem van het werkgeversservicepunt.

#### Inclusieve arbeidsmarkt

Tijdens het portefeuillehoudersoverleg sociaal domein van de regio Noord-Limburg is op 21 april 2016 aan de regionale werkgroep Participatie de volgende opdracht gegeven: "Om de

---

<sup>1</sup> Deze commissie vormt een soort van tussenstap tussen het stellen van een vraag met betrekking tot een aanbestedingsprocedure en de gang naar de rechter. De commissie onderzoekt of zij een bemiddelende rol kan spelen of brengt aan partijen een niet-bindend advies uit over hoe de regels in het concrete geval toegepast moeten worden.

arbeidsmarktregio Noord-Limburg werkend te krijgen en te houden komt de werkgroep Participatie met een plan van aanpak waarin de volgende bouwstenen in ieder geval zijn verwerkt:

- Transparantie van de arbeidsmarkt
- Werkgeversdienstverlening
- Werkzoekendendienstverlening
- Specifieke aandachtsgebieden
- Innovatie en verbreding"

Met de volgende acties is in het laatste kwartaal van 2016 een begin gemaakt:

- Transparante werkzoekendendienstverlening
  - Regionaal zijn bepaalde doelgroepen benoemd, zoals kwetsbare jongeren en mensen uit het doelgroepregister, die we in beeld willen hebben (klantprofiel in Sonar).
- Transparantie werkgeversdienstverlening
  - Alle activiteiten en contacten van de accountmanagers binnen het Werkgeversservicepunt zijn transparant en basisinformatie wordt geregistreerd.
  - Het realiseren van een groei van minimaal 30% van het aantal werkgeversrelaties (tot en met 2018) door de accountmanagers binnen het WSP.
- Professionalisering dienstverlening
  - Naast goede ondersteuning van de professional (door middel van instrumenten) willen wij de competenties van onze coaches verder ontwikkelen. We realiseren regionale ondersteuning bij competentieontwikkeling via een flexpool.

#### Participatiewet

Gemeente Venray heeft in het beleidsplan Participatiewet onze missie beschreven, namelijk dat wij ernaar streven dat zo veel mogelijk inwoners naar eigen vermogen participeren en voorzien in hun eigen inkomen. Door onze wijze van inzetten van SROI, dragen we hier ons steentje aan bij. Ook investeren wij vanuit de opdracht van de Participatiewet intensief in onze inwoners met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt, juist om deze toe te rusten voor een volgende stap zoals SROI. Een mooi voorbeeld hiervan is de pilot arbeidsmatige dagbesteding, waarbij we investeren in voortrajecten, ook bij reguliere werkgevers.

#### Opdracht integrale ondernemersaanpak

Wij zien SROI als integraal onderdeel van een brede aanpak van personeelsbeleid en ondernemerschap om te komen tot een inclusieve arbeidsmarkt – waarbij de werkvloer een afspiegeling is van de samenleving. Duurzame participatie van kwetsbare groepen (werkzoekende met een arbeidsbeperking, niet-westerse allochtonen etc.) moet de normaalste zaak worden. Het, samen met onze interne en externe partners, verder vormgeven en uitbouwen van het gedachtegoed achter SROI, is in elk geval nog iets waar we stappen in moeten zetten.

## 4 Conclusies & aanbevelingen

### 4.1 Conclusies

1. Vanuit zowel de opdrachtgevers als de opdrachtnemers als de kandidaten komt een positief beeld naar voren als het gaat om de inzet van het instrument SROI op zich, maar zeker ook als het gaat om de wijze waarop we als de gemeente Venray SROI vormgeven.

Specifiek wordt daarbij nog aangegeven

- dat SROI een specialisme is. De rol van de SROI-functionaris is een heel specifieke. Deze functionaris bouwt intern een brug tussen enerzijds het werk van de coaches en anderzijds het werk van de opdrachtgevers. Daarnaast zorgt deze functionaris voor de verbinding tussen de opdrachtnemers / werkgevers en de interne collega's (opdrachtgevers en coaches). Dit vraagt specifieke competenties en vaardigheden van de SROI-functionaris.
  - dat maatwerk de sleutel is tot het succes van SROI. Geen aanbesteding, werkgever of kandidaat is hetzelfde. Het op een goede manier geven van invulling SROI vraagt dan ook om maatwerk en flexibiliteit. Niet alleen van de SROI-functionaris, maar ook van de andere betrokken gremia (opdrachtnemer, opdrachtgever, kandidaten, coaches). Ook hier wordt de SROI-functionaris gezien als de spin in het web.
  - dat SROI nog succesvoller kan zijn als de terugverdienverplichting wordt losgelaten. Het feit dat er een koppeling is gelegd tussen de kosten van SROI en het zichzelf terugverdienen door een besparing op de bijstandsuitkeringen, beperkt de flexibiliteit en het leveren van maatwerk.
2. Gezien de geschetste ontwikkelingen binnen en buiten de gemeente, liggen er nog volop kansen om SROI nog beter weg te zetten. Er zijn belangrijke stappen gezet waardoor SROI steeds meer gemeengoed is geworden, maar we zijn er nog niet.
  3. Bij het geschetste positieve beeld zijn ook enkele kanttekeningen geplaatst:
    - Vanuit opdrachtgevers bestaat de wens om te werken met een ondergrens.
    - Maak alle kosten van SROI inzichtelijk.
    - Zorg, vanuit SROI, op het moment dat er zaken spelen bij kandidaten / opdrachtnemers, voor een tijdige interne terugkoppeling naar opdrachtgevers.
    - Er bestaat soms onduidelijkheid over de verschillende taken en rollen binnen het SROI-proces. Het is zaak om dit vroegtijdig in het proces scherp te hebben.
    - Vanuit opdrachtnemers bestaat de wens om, zeker als er sprake is van plaatsing van meerdere kandidaten, te maken te hebben met één coach vanuit de gemeente(n).
    - Mogelijk toekomstige aanscherping voor inzet SROI voortkomende uit jurisprudentie rondom dit onderwerp.

### 4.2 Aanbevelingen

- Als gemeente Venray blijven investeren in SROI en SROI-functionarissen. SROI is onlosmakelijk verbonden aan gemeentelijke en regionale aanbestedingen en heeft daardoor een logische positie voor opdrachtnemers. De SROI-functionaris is de spil in het proces om te komen van een gunning tot de daadwerkelijke invulling van SROI. Deze taak kan niet bij coaches of budgethouders / opdrachtgevers belegd worden.
- We blijven SROI structureel financieren vanuit de BUIG-middelen, waarbij een resultaatverplichting in de vorm van een terugverdienverplichting blijft gelden. We blijven daarbij uitdrukkelijk wel kijken naar de creatieve mogelijkheden die we met de inzet van SROI

kunnen bewerkstelligen om zo goed mogelijk de best passende kandidaten, los van regeling of woonplaats, te matchen.

- Samen met onze interne en waar nodig externe partners gaan we aan de slag met de aangedragen kanttekeningen en komen we in gezamenlijkheid tot de beste oplossingen.
- We onderzoeken richting de toekomst hoe en waar we SROI het beste kunnen positioneren. Dit nemen we mee bij de opdracht naar de wijze waarop wij onze uitvoering werk-inkomen-participatie hebben georganiseerd. Voorlopig kiezen we ervoor gezien de uitkomsten van deze evaluatie om SROI in huis te houden. Maar mocht uit het onderzoek naar de uitvoering een beter alternatief naar voren komen, dan organiseren we dat alternatief.

### **4.3 Ambitie**

Het gaat om een aanpak, waarin SROI rendeert en uitvoerbaar is voor zowel opdrachtgever/gemeenten als opdrachtnemers/werkgever en bijdraagt aan een inclusieve arbeidsmarkt (iedereen doet naar vermogen mee). Dit betekent dat we de volgende ambitie uitspreken met de inzet op SROI:

- SROI is één van de instrumenten en integraal onderdeel van inclusief ondernemen.
- De werkgever staat centraal en weet waar hij aan toe is.
- SROI is gericht op het bevorderen van de brede ontwikkeling van (kwetsbare) werkzoekenden naar participatie: sociale impact.

Uiteindelijk draagt SROI hiermee bij aan de winwin-situatie voor alle partijen, zowel financieel als anderszins. Bijvoorbeeld:

- Kandidaten doen naar vermogen mee en verdienen hun eigen inkomen.
- Opdrachtnemers investeren mee in goed opgeleide arbeidskrachten, wat ook voor hun eigen toekomst van belang is.
- Als opdrachtgever, maar ook gezien onze voorbeeldrol, dragen we een steentje bij als het gaat om het komen tot een inclusieve arbeidsmarkt.
- Direct of indirect voorkomen we de afhankelijkheid van een uitkering.

### **4.4 Monitoring**

Het monitoren van de uitvoeringspraktijk is nodig. Als partijen samen een systematiek ontwikkelen, nemen ze automatisch de belangrijkste randvoorwaarden voor beide partijen mee in de uitvoering. De beoordeling en monitoring van SROI in de praktijk moet transparant zijn: toegankelijk voor zowel opdrachtgevers als opdrachtnemers.