

Beleidsnotitie Social Return On Investment (SROI) van (14) Twentse gemeenten (september 2016)

1 Inleiding

Deze beleidsnotitie beschrijft de uniforme wijze waarop de 14 Twentse gemeenten Social Return On Investment (SROI) toepassen, waarbij de samenwerking met werkgevers een belangrijk uitgangspunt is van de Twentse aanpak. De Twentse gemeenten zien SROI als één van de instrumenten om mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen of hun arbeidskansen te vergroten. SROI is een middel om duurzame win-win afspraken met werkgevers te realiseren.

14 Twentse gemeenten (Almelo, Borne, Dinkelland en Tubbergen, Enschede, Hengelo, Haaksbergen, Hellendoorn, Losser, Oldenzaal, Rijssen-Holten, Hof van Twente, Twenterand en Wierden) hebben tot op heden elk op een eigen wijze invulling gegeven aan SROI binnen hun inkoopbeleid. In het portefeuilleoverleg van de arbeidsmarktregio Twente is een intentie uitgesproken tot meer samenwerking en afstemming in SROI (social return on investment) beleid. De gemeenten wensen te komen tot een gezamenlijk en gedragen Social Return beleid, aangezien ze hierin meer rendement willen behalen. De volgende voordelen zijn daarbij te behalen:

- Meer eenduidigheid en afstemming maakt het voor werkgevers overzichtelijker en eenvoudiger om doelgroepen te plaatsen en garantiebannen te realiseren.
- Door meer regionaal samen te werken is het mogelijk om tot een betere invulling van geboden leerwerk-, arbeidsplaatsen, etc. te komen.
- Kennis en ervaring samenbrengen kan leiden tot meer kwaliteit en efficiëntie.
- Samenwerking brengt SROI nog meer op de agenda.
- Werkt versterkend voor de arbeidsmarkt in de gehele regio.
- Door eenduidig beleid kunnen prestaties beter vergeleken, gemonitord en doorvertaald worden.

2 Wat is SROI?

Social Return On Investment (SROI) is het stellen van sociale voorwaarden bij aanbestedingen met als doel werkgelegenheid te bevorderen en/of doelgroepen met afstand tot de arbeidsmarkt (zoals werklozen, werkzoekenden, SW gerechtigden, Wajongers, arbeidsgehandicapten, schoolverlaters van Vso en praktijkonderwijs en leerlingen / stagiaires) aan een werkplek te helpen. SROI is een maatschappelijk terugverdieneffect op investeringen die de gemeente doet.

SROI wordt toegepast in geschikte aanbestedingen, waarbij de opdrachtnemer een deel van de opdrachtssom besteedt aan het bieden van werk of ontwikkelingsmogelijkheden (bv. scholing of stages) van doelgroepen met afstand tot de arbeidsmarkt. Zowel de toepassing als de invulling van SROI zijn gebaat bij maatwerk en beoogt te leiden tot zo duurzaam mogelijke effecten.

3 Kaders en uitgangspunten SROI

3.1 landelijke kaders

De Participatiewet is per 1-1-2015 ingevoerd, waardoor gemeenten naast de doelgroep van de voormalige Wet Werk en Bijstand, ook verantwoordelijk zijn voor mensen die voorheen in de WSW en Wajong zouden terechtkomen. Met de invoering van de Participatiewet wil de overheid zoveel mogelijk mensen laten meedoen in de samenleving en op de arbeidsmarkt. Er is in 2013 een sociaal akkoord afgesloten tussen sociale partners waarin afspraken zijn gemaakt over 125.000 garantiebannen voor mensen met een arbeidsbeperking. Het bedrijfsleven zal 100.000 en de overheid zal 25.000 extra werkplekken voor hen dienen te realiseren voor 2027. Indien werkgevers deze afspraken niet nakomen zal de Quotumwet in werking treden, waarbij werkgevers met meer dan 25 medewerkers, een bepaald percentage medewerkers met een arbeidshandicap in dienst moeten hebben, op straffe van een boete.

De landelijke Werkkamer (bestaande uit een vertegenwoordiging van werkgevers, werknemers en gemeenten) is bezig gedeelde afspraken te ontwikkelen over de toepassing van SROI. De afspraken zijn

op moment van schrijven nog niet definitief vastgesteld. Duidelijk is wel dat de Werkkamer regio's oproept om te komen tot meer regionale afstemming bij de uitvoering van SROI. De Werkkamer ziet als doelstelling van SROI het vergroten van de arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De Werkkamer omarmt uitgangspunten als duurzame samenwerking en co-creatie met werkgevers; het realiseren van langduriger sociaal rendement; verdringing is ongewenst; gerealiseerde garantiebannen dienen mee te tellen voor opdrachtnemers bij SROI invulling; realisme en maatwerk bij de toepassing van SROI (en dient periodiek onderwerp van overleg met werkgevers te zijn); de toepassing van SROI dient eenvoudig te zijn; een gelijk speelveld en het bereiken van goede resultaten kan worden bevorderd door een goede organisatie door de opdrachtgever (zoals werkprocessen en monitoring).

Inkopen vinden plaats binnen het kader van nationale en Europese wet- en regelgeving, in het bijzonder de naleving van de Europese aanbestedingsrichtlijnen. Deze zijn vertaald in de Aanbestedingswet 2012 en de Gids Proportionaliteit. De beginselen van de Europese aanbestedingsrichtlijnen zijn transparantie, objectiviteit en non-discriminatie. Ook proportionaliteit is een belangrijk beginsel bij aanbestedingen. Het proportionaliteitsbeginsel houdt in dat de keuze die een aanbestedende dienst maakt en de eisen en voorwaarden die zij stelt bij een aanbesteding, in redelijke verhouding dienen te staan tot de aard en omvang van de aan te besteden opdracht. Dit geldt ook voor SROI, zowel voor wat betreft de gestelde SROI eis, als voor de invulling van de contractuele SROI verplichting. In de nieuwe Europese richtlijnen (per april 2016 zal de Nederlandse aanbestedingswet aangepast worden) is overigens extra nadruk gelegd op, en extra mogelijkheden gecreëerd voor sociaal aanbesteden.

Het kabinet hecht aan een verdere stimulans van maatschappelijk verantwoord inkopen en wil gebruik maken van de energie, kennis en ervaring die veel partijen in ons land hebben op dit gebied. Uitgaande van de eigen verantwoordelijkheid van medeoverheden voor hun inkoop stuurt het Rijk daarbij aan op een gezamenlijke aanpak voor maatschappelijk verantwoord inkopen (zie plan van aanpak Maatschappelijk Verantwoord Inkopen 2015-2020).

3.2 regionale kaders

De Twentse gemeenten vormen samen de arbeidsmarktregio Twente en werken samen met werkgevers en werknemersorganisaties (en UWV) in een regionaal Werkbedrijf Twente. Binnen het Regionaal Werkbedrijf worden afspraken gemaakt over de aanpak en de gebruikte instrumenten om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen. Binnen het Werkgeversservicepunt werken de gemeenten samen met UWV en andere partners in drie subregio's (Enschede, Hengelo en Almelo) om diensten te verlenen aan werkgevers en werkzoekenden.

In 2013 is een regionaal inkoopbeleid van de Twentse gemeenten, de Veiligheidsregio Twente en de Regio Twente vastgesteld. Het geeft de kaders en spelregels weer voor inkopen van leveringen, diensten en werken. Het inkoopbeleid is gebaseerd op het VNG Model Inkoop- en aanbestedingsbeleid. Belangrijke speerpunten in het beleid zijn: het stimuleren van de regionale economie, zoveel mogelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk helpen en houden (SROI), duurzaam inkopen en het stimuleren van innovatie. Deze beleidsnotitie SROI is een uitwerking van de SROI doelstelling en maakt integraal onderdeel uit van het inkoopbeleid. Binnen de regio Twente vindt op het gebied van inkoop samenwerking en overleg plaats tussen gemeenten en kopen gemeenten op een aantal onderdelen samen in (zoals bijvoorbeeld bij Jeugd en WMO, Energie, Regiotaxi, etc).

De provincie Overijssel past ook SROI toe bij haar inkoop en aanbestedingen. Voor de uitvoering van SROI en voor het ondersteunen van werkgevers bij de invulling van SROI wil de provincie meer samenwerken met de arbeidsmarktregio's in de provincie, hetgeen ook extra kansen biedt aan de Twentse gemeenten om nog meer SROI resultaten te realiseren. Meer afstemming op het gebied van SROI tussen de provincie en de arbeidsmarktregio's is daarbij ook een aandachtspunt of wens. Mogelijk dat andere publieke of private organisaties (zoals woningcorporaties) binnen de regio SROI op een soortgelijke wijze willen toepassen en zo nog meer kansen creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Binnen de arbeidsmarktregio Twente zijn verschillende overleggen en samenwerkingen met werkgevers(-organisaties) over arbeidsmarkt vraagstukken in het algemeen en werkplekken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in het bijzonder. Waar zinvol en mogelijk streven de Twentse gemeenten in deze samenwerkingen naar meer afstemming en eenduidigheid.

3.3 uitgangspunten SROI in Twente

De uitgangspunten van SROI in Twente sluiten aan op (de koers van) de landelijke uitgangspunten van de Werkkamer voor SROI. De uitgangspunten SROI van de Twentse gemeenten zijn:

- Bij de uitvoering van SROI streeft Twente naar duurzame samenwerking en co-creatie met werkgevers. Dialoog in het kader van SROI met werkgevers zal zowel ad hoc per aanbesteding (waar mogelijk met een marktconsultatie) of per werkgever als gestructureerd plaats vinden (en in samenhang met andere thema's als scholing, garantiebannen, vacaturebemiddeling, etc.) Indien mogelijk worden in het kader van SROI afspraken gemaakt met werkgevers (bv. per branches) waarbij belangen van werkgevers en

belangen van overheden optimaal gecombineerd kunnen worden. Een mooi voorbeeld in dit kader is het reeds bestaande InfraWerk, waarbij mensen met afstand tot de arbeidsmarkt in het kader van SROI scholing, begeleiding en werkplekken krijgen.

- SROI dient waar mogelijk bij te dragen aan het realiseren van langdurig sociaal rendement. Verdringing is ongewenst en krijgt in de dialoog met de werkgevers aandacht hoe dit vermeden kan worden. Generaliseerde garantiebanen tellen voor opdrachtnemers bij SROI invulling mee. Werkgevers die zich al bewezen hebben als sociaal ondernemer en veel werkplekken bieden voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen gedeeltelijk ontheffing krijgen voor het invullen van de SROI verplichting.
- De toepassing van SROI kenmerkt zich door realisme en maatwerk. Er is weliswaar een (breed) kader waarbinnen de regio Twente SROI toepast, maar uit oogpunt van proportionaliteit en diversiteit vindt maatwerk plaats bij het opnemen van de vorm en omvang van SROI-eisen bij aanbestedingen.
- De toepassing van SROI is eenvoudig en wordt helder en eenduidig gecommuniceerd naar werkgevers. Invulling van SROI is breed mogelijk en kent een eenvoudige waarderings- en verantwoordingssystematiek (in geldwaarden uitgedrukt).
- De uitvoering en organisatie van SROI is bedrijfsmatig en professioneel. Er zijn heldere werkprocessen en –procedures SROI die (met behoud van maatwerk) worden nageleefd en toegepast. Werkgevers zijn verantwoordelijk voor de realisatie van meetbare SROI afspraken (uitgedrukt in geld), maar krijgen hierbij ondersteuning (van het Werkplein). Prognose en resultaten van SROI afspraken worden per contract, per gemeente en voor de regio goed gemonitord en gehandhaafd.
- Gemeenten in Twente geven zelf het goede voorbeeld als sociaal werkgever door hetzelfde te realiseren als ze werkgevers vragen. Meetbaar: 5% van medewerkers bestaat uit doelgroep SROI bij gemeenten (of PSO trede 2 of 3).

4 SROI beleid in Twente

4.1 ambitie SROI

De SROI doelgroep in de arbeidsmarktregio Twente is aanzienlijk: (leerlingen niet meegeteld) in 2014 ongeveer 50.000 mensen uit de doelgroep (oude) WWB, Wajong, SW en WW.

Jaarlijks kopen de 14 Twentse gemeenten voor bijna een miljard euro in. Vanwege het ontbreken van betrouwbare informatie of 0-meting is onduidelijk wat op dit moment de Twentse gemeenten door middel van SROI (kunnen) realiseren. De regio Twente beoogt binnen drie jaar jaarlijks voor 10 miljoen euro aan SROI waarde te realiseren, dit is ongeveer 1% van het totale regionale inkoopvolume. Op basis van planning en realisatie SROI (op meerdere indicatoren) in de komende jaren zal daarna een meer accurate prognose en realisatie SROI worden vastgesteld.

4.2 doelgroep SROI

De doelgroep van SROI bestaat uit mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, waarbij het doel is hen meer kansen op werk en participatie te bieden. De Twentse gemeenten kennen een brede definitie van de SROI doelgroep, zodat werkgevers gemakkelijker kunnen komen tot een invulling. Er is wel een verschil in waardering tussen doelgroepen. Mensen die meer investering vragen van een werkgever en mensen die bij uitstroom meer uitkeringslasten besparen, krijgen een hogere waardering.

De SROI doelgroep is:

- Mensen van de Participatiewet (onderscheid doelgroepregister; < en > 2 jaar werkloos en > 50 jaar);
- Werklozen met een WW uitkering van minimaal 3 maanden; (onderscheid < en > dan 1 jaar, >50 jaar)
- Arbeidsgehandicapten (Wia/Wao) bij een nieuwe werkgever
- Mensen met een SW indicatie;
- Wajongers;
- Leerlingen BBL (niveau 1-4);
- Leerlingen BOL (niveau 1-4);
- Schoolverlaters uit Vso en praktijk onderwijs
- Vluchtelingen met een verblijfsstatus.

Een nadere uitwerking van de verschillende doelgroepen en de financiële waardering daarvan vindt u op bladz. 6 van deze notitie in het bouwblokkenmodel.

4.3 toepassing en vorm SROI

De Twentse gemeenten passen SROI toe waar mogelijk bij aanbestedingen. Hierbij is aandacht voor maatwerk en proportionaliteit. In principe passen gemeenten SROI als volgt toe:

- Bij aanbestedingen van Werken, Diensten en Leveringen.
- Bij alle (W, D en L) aanbestedingen > EU drempel van aanbestedingen bij D en L (in 2015: €207.000) als resultaatverplichting.
- Bij aanbestedingen < EU drempel aanbestedingen bij D en L en > €100.000 als resultaatverplichting indien mogelijk.
- Bij aanbestedingen < €100.000 indien mogelijk als resultaatverplichting met ruimere invullingsmogelijkheden.
- Er zijn meerdere varianten: 1) SROI als uitvoeringsvoorwaarde (contracteis). Soms SROI als 2) gunningscriterium of 3) als gunningscriterium in combinatie met uitvoeringsvoorwaarde. Regio Twente kiest voor SROI als uitvoeringsvoorwaarde.
- Waar mogelijk als uitvoeringsvoorwaarde 5% SROI of meer van de opdrachtsom. Bij kapitaalintensieve opdrachten met weinig loonwaarde (meer dan 70 % materiaalkosten en minder dan 30 % personeelskosten) geldt 2% van de opdrachtsom.
- SROI heeft een resultaatverplichting en kan bij niet nakomen van afspraken door de opdrachtnemer leiden tot een boete voor de opdrachtnemer (omvang is het niet gerealiseerde bedrag van SROI afspraak).
- Het is mogelijk werkgevers met een PSO keurmerk (trede 2 of 3) of een vergelijkbaar keurmerk regionaal meer kans te geven op een uitnodiging tot deelname aan een MOA (meervoudig onderhandse aanbesteding).

Bij gesubsidieerde instellingen met een subsidie (op jaarbasis) van > €100.000 vindt SROI plaats als inspanningsverplichting.

Bovenstaande uitgangspunten zijn in het overleg met de branche-organisaties op 11 juli 2016 aan de orde gesteld. Met name vanuit Bouwend Nederland is gereageerd op het onderscheid tussen arbeidsintensieve en kapitaalintensieve opdrachten, waarvoor in deze opzet verschillende percentages worden gehanteerd (5 % en 2 %). Uit nader overleg met Bouwend Nederland blijkt het verschil met de door hen gevraagde werkwijze (standaard 5 % van de loonsom) beperkt te zijn. Wij gaan er daarom van uit dat zij zich met bovenstaande uitgangspunten kunnen verenigen.

4.4 waardering SROI

De Twentse gemeenten hanteren bij de waardering van de invulling van SROI afspraken het zogenaamde "bouwblokkenmodel". In dit model staan fictieve waarden voor de inspanning die een werkgever levert in het kader van SROI. De waarden per type plaatsing of doelgroep zijn gebaseerd op de mate waarin de werkgever iemand een werkplek biedt met grotere of kleinere afstand tot de arbeidsmarkt en de mate waarin dit tot grotere of mindere/geen besparingen leidt op uitkeringslasten.

Doelgroep SROI / soort uitkering

Waarde Social Return1

- (op basis van jaarcontract fulltime dienstverband) Personen uit de doelgroep die bij opdrachtnemer tewerk-gesteld zijn mogen meetellen gedurende een periode van
- 1 < 2 jaar Participatiewet (of voorliggende voorziening) € 30.000,- 2 jaar
 - 2 > 2 jaar Participatiewet (of voorliggende voorziening) € 40.000,- 2 jaar
 - 3 Arbeidsgehandicapte in de Participatiewet en opgenomen in het doelgroepregister banenafpraak € 30.000,- Altijd
 - 4 Arbeidsgehandicapten met zeer beperkt Arbeidsvermogen (0-30%) krijgt onbetaalde arbeidsmatige dagbesteding bij werkgever € 15.000,- Altijd
 - 5 > 3 maanden en < 1 jaar in de WW € 10.000,- 1 jaar
 - 6 > 1 jaar in de WW € 15.000,- 1 jaar
 - 7 WIA / WAO € 30.000,- Altijd
 - 8 Wajong € 35.000,- Altijd
 - 9 WSW (detachering / diensten) Bij in dienst nemen van een WSW'er geldt Doelgroepen banenafpraak' Betaalde rekening aan SW-bedrijf
 - 10 Leerling BBL (leerwerkbaan) € 15.000,- Gedurende studiekeperiode
 - 11 Leerling BOL (stage) (t/m MBO-niveau 4) € 5.000,- Gedurende studiekeperiode
 - 12 Leerling VSO / Praktijkonderwijs € 5.000,- Gedurende studiekeperiode
 - 13 Leerling VSO / Praktijkonderwijs krijgt baan na uitstroom € 25.000,-
 - 14 Jongeren (tot 27 jaar) zonder startkwalificatie en ex-gedetineerden, aangemerkt als NUG2 € 10.000,- 2 jaar

15 MVO-activiteiten (als invulling door plaatsingen uit doelgroepen, zoals hierboven bedoeld, niet mogelijk is.) € 100,- per uur

Extra op bovenstaande bedragen of verplichting Bedragen en korting tellen

16 Vast dienstverband € 10.000,- extra Eenmalig

17 Werklozen ≥ 50 jaar € 5.000,- extra Eenmalig / naar rato

18 Vluchtelingen met verblijfsstatus € 5.000,- extra Eenmalig / naar rato

19 PSO-ladder: trede 1 10% korting sroi-verplichting Op jaarbasis / naar rato

20 PSO-ladder: trede 2 25% korting sroi-verplichting Op jaarbasis / naar rato

21 PSO-ladder: trede 3 50% korting sroi-verplichting Op jaarbasis / naar rato

22 Keurmerk Werkpakt3 * 50% korting sroi-verplichting Op jaarbasis / naar rato

23 Infra-Werkt4 € 2.500,- 1 jaar

1 Tarieven zijn all-inclusive tarieven dus ook inclusief begeleidingskosten en werkgeverslasten.

2 NUG staat voor 'Niet Uitkerings Gerechtigde'. De opdrachtnemer dient zelf aan te tonen (met behulp van bewijsstukken) dat een persoon in kwestie tot deze doelgroep behoort. Alleen personen tot 27 jaar zonder startkwalificatie kunnen voor SROI worden meegeteld.

3 Kortingspercentages mogen niet worden opgeteld. Het maximale percentage is 50% van de sroi-verplichting.

Bij meerjarige contracten wordt het percentage verdeeld over de jaren. Als het keurmerk vervalft of niet wordt

verlengd vervalft het percentage voor het betreffende jaar.

* Geldt voor aanbestedingen van de gemeente Enschede. Zie ook www.werkpakt.nl. Kan ook gelden voor "werk-pacten" van andere gemeenten, als daarin vergelijkbare eisen worden gesteld.

4 Het bedrag wordt betaald aan Infra-Werkt voor het opleiden van kandidaten

De regio Twente ondersteunt het initiatief InfraWerk en vraagt SROI opdrachtnemers (bij Infraprojecten) uitdrukkelijk om hier mee samen te werken.

De regio Twente staat bij niet-Europese aanbestedingen werkgevers toe om gedeeltelijke vrijstelling (10%, 25% of 50%) te krijgen voor SROI afspraken, indien ze beschikken over een sociaal keurmerk (bv. PSO certificaat van, zie www.pso-nederland.nl of een ander vergelijkbaar sociaal keurmerk, zoals bv. WerkPakt.

4.5 uitvoering en monitoring SROI

De regio Twente realiseert zich goed dat een goede en professionele uitvoering van SROI leidt tot betere kwalitatieve en kwantitatieve resultaten en tot meer tevredenheid bij de werkgevers. Binnen de regio wordt gewerkt met standaard bestekteksten (voor de verschillende SROI varianten), heldere procedures en eenduidige informatie en communicatie naar werkgevers over SROI. Er zal een SROI leidraad ontwikkeld worden, als richtsnoer voor de uitvoering van SROI door de gemeenten (en eventuele andere SROI opdrachtnemers). Voor werkgevers komt er een heldere brochure over SROI.

Middels de dienstverlening van het Werkplein (vanuit de drie sublocaties Enschede, Almelo en Hengelo en de aangesloten gemeenten) vindt ondersteuning plaats aan werkgevers voor het invullen van de SROI afspraken. De aandacht blijft onverminderd groot voor een goede diagnose, aanlevering en begeleiding van SROI kandidaten aan werkgevers, ongeacht van welke gemeente de kandidaat is en ongeacht van welke SROI opdrachtnemer de afspraak is. De werkgever besluit van wie hij aanneemt. Hij is vrij om te kiezen met welke (externe) partijen hij samenwerkt voor het realiseren van SROI afspraken. De invulling en verantwoording SROI ligt bij de opdrachtnemer en niet bij de opdrachtgevers of Werkpleinen.

Het monitoren van SROI is van belang voor het bieden van een gelijk speelveld aan opdrachtnemers en voor het maximaliseren van SROI. De Twentse gemeenten hebben gekozen voor een bedrijfsmatige aanpak van SROI, waarin het maximaliseren van SROI resultaten centraal staat. De regio Twente streeft mede om die reden naar een goed en actueel overzicht van actuele en toekomstige aanbestedingen binnen de regio en de prognose en realisatie van SROI daarbinnen. Opdrachtnemers zijn verplicht om periodiek te rapporteren over de invulling van meetbare SROI afspraken. SROI contracten worden goed gemonitord door de verantwoordelijke opdrachtgevers. Bij (tussentijdse) onderrealisaties van SROI afspraken krijgen opdrachtnemers een gesprek of waarschuwing. Er is periodiek (per kwartaal) een heldere managementrapportage over SROI, met daarin ook informatie over prognoses en realisaties van SROI afspraken, SROI invullingen en doelgroepen, investeringen en besparingen door SROI. Hierbij maakt de regio gebruik van een nog aan te schaffen webbased SROI monitorsysteem.

Pr en communicatie zijn belangrijke onderdelen van SROI. Successen, aandachtspunten en resultaten van SROI zullen binnen de regio met regelmaat gecommuniceerd worden. Dit is ook van belang voor vergroting van het draagvlak en samenwerking bij SROI, zowel voor externen (werkgevers) als internen (medewerkers van gemeenten).

4.6 organisatie SROI

De regio Twente bestaat uit grote en kleinere gemeenten, waardoor de SROI in capaciteit lokaal verschillend in omvang is. De benodigde expertise voor een maximale en kwalitatief goede uitvoering van SROI kan door regionale samenwerking beter worden benut. Kennis over SROI kansen, ontwikkelingen en aanbestedingen binnen de regio kunnen beter gedeeld worden, bij voorkeur met een SROI netwerkorganisatie waarin SROI kennis, capaciteit, uitvoering aanbestedingen en monitoring samenkomen. Voldoende inzet op SROI vanuit de verschillende gemeenten is daarbij wel een randvoorwaarde. Mogelijk dat zo'n SROI bureau verbonden kan worden met het te ontwikkelen Twentebedrijf.

Een regionale werkgroep SROI met vertegenwoordigers van de Twentse gemeenten zal periodiek bijeenkomen om kennis, kansen, knelpunten, ontwikkelingen, innovatie en resultaten van SROI te bespreken en in gang te zetten. Ook zal de werkgroep onder leiding van de 3 subregionale trekkers een implementatietraject SROI ontwikkelen en uitvoeren bij de 14 gemeenten. Verder sluit SROI aan bij bestaande overleggen binnen de regio op gebied van inkoop (zoals de twee regionale inkoopgroepen en Samen 14, op het gebied van zorg en jeugdhulp) en arbeidstoeleiding (via de 3 subregionale Werkpleinen).

Een goede samenwerking tussen 14 gemeenten van verschillende achtergronden, context en omvang vraagt om een goede regionale coördinatie en afstemming. Enerzijds om de SROI koers te houden en individuele samenwerkingspartners bij de les te houden, anderzijds om ook extern nieuwe SROI kansen te ontwikkelen en te benutten. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het binden van andere SROI opdrachtgevers of het ontwikkelen van SROI afspraken met werkgevers van verschillende branches. Belangrijk is het regionale SROI beleid gedragen wordt door het management van de gemeenten. Daarnaast is het wenselijk om de toepassing van SROI onderdeel te laten zijn van de opdracht aan het Werkplein Twente en de sublocaties. De organisatie hiervan ligt tijdelijk bij het Tijdelijke Managementteam Werkplein Twente en wordt verder uitgewerkt in de regionale werkgroep 'Governance Werkplein Twente'. De organisatie van SROI wordt in de uitwerking van de governance meegenomen. De overleggen met werkgevers vindt op dit moment nog versnipperd en uiteenlopend plaats binnen de regio. Gekeken zal worden in overleg met de werkgevers (en andere partners) op welke wijze hierin meer (branchegerichte) afstemming en efficiëntie binnen de regio te realiseren is. Met het overleg van 11 juli 2016 is hiertoe een eerste aanzet gegeven.

4.7 Implementatietraject

Een regionale en nieuwe SROI aanpak heeft een goede implementatie nodig bij alle betrokkenen van de 14 gemeenten om hen hierin te informeren, te committeren en verder te professionaliseren. Een goed implementatietraject is van belang aangezien draagvlak voor SROI nog niet optimaal is bij alle betrokkenen, regionale samenwerking tijd en coördinatie vraagt en de werkprocessen voor SROI nog in de kinderschoenen staan, zoals borging SROI in inkoopproces en de monitoring van SROI. Zonder een degelijk implementatietraject bestaat de kans dat de regionale SROI niet tot goede resultaten leidt.

Het implementatietraject zal met name in het eerste jaar van de pilot plaatsvinden en bevat de volgende onderdelen:

- 1) Organisatie SROI. Er worden 3 (sub)regionale trekkers aangesteld om de regionale samenwerking SROI met de regionale werkgroep SROI verder vorm te geven en uit te voeren. Alle gemeenten leveren een contactpersoon SROI aan, die zorg draagt voor de verbinding tussen lokaal en regionaal wat betreft SROI en een beperkt aantal uitvoerende SROI taken heeft. Er worden afspraken gemaakt over taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden. De SROI organisatie functioneert als netwerkorganisatie, en wordt na 2 jaar geëvalueerd.
- 2) Uitwerking SROI uitvoering. De trekkers gaan met de werkgroep SROI aan de slag om SROI werkprocessen uit te werken en te borgen binnen inkoopprocessen en te expliciteren (SROI leidraad). Er wordt een traject gestart om een SROI monitorsysteem in te voeren. Een jaarplanning met een overzicht van aanbestedingen en SROI aanbestedingen wordt ontwikkeld. Er is een uitgewerkte planning voor de implementatie van SROI.
- 3) Interne voorlichting SROI. Nu het SROI beleid is vastgesteld en de uitvoering nader is uitgewerkt vindt een roadshow SROI plaats om de interne betrokkenen van de 14 gemeenten goed te informeren en te committeren over SROI: directie, management, budgethouders, beleidsmakers, inkoopadviseurs en anderen. In elke gemeente vinden interactieve bijeenkomsten plaats zodat de verschillende medewerkers van gemeenten die met SROI (gaan) werken goed weten hoe het nieuwe beleid, aanpak en organisatie SROI er uit ziet en wat de kansen ervan zijn. Daarnaast krijgen meer direct betrokken medewerkers bij SROI trainingen zodat helder is wat deze nieuwe aanpak van hen vraagt en hoe zij in samenwerking SROI het beste kunnen toepassen om te komen tot optimale resultaten. Ook zullen waar zinvol gemeenschappelijke procedures, brochures, leidraden SROI ontwikkeld worden. Medewerkers worden geïnformeerd over en ingewerkt in een regionaal SROI monitorsysteem. Er vindt periodiek communicatie en evaluatie plaats over mijlpalen in de implementatie en resultaten van SROI.
- 4) Externe voorlichting SROI. Het implementatietraject van de nieuwe regionale SROI aanpak richt zich daarnaast op werkgevers, Werkpleinen, onderwijsinstellingen en andere relevante samenwerkingspart-

ners die te maken hebben met SROI. Zij krijgen middels brochures en interactieve bijeenkomsten informatie over het nieuwe SROI beleid, aanpak en organisatie van de regio en wat dit voor hen betekent en op welke wijze zij hierin met de gemeenten kunnen samenwerken. Er vindt periodiek communicatie en evaluatie plaats over mijlpalen in de implementatie en resultaten van SROI.

5) Doorontwikkeling SROI. Als de basis staat is het zaak om SROI door te ontwikkelen. Te denken valt aan de volgende punten: 1) ontwikkeling van publiek-private samenwerking SROI met werkgevers uit verschillende branches; 2) aanscherping en optimaler benutten van SROI kansen, door goede interne en externe monitoring en casusbesprekingen; 3) vergroting SROI koek door de toepassing van SROI uit te breiden tot andere opdrachtgevers, zoals bv woningcorporaties, waterschappen, onderwijsinstellingen, etc. 4) de pr en communicatie over SROI, bijvoorbeeld met brochures, publicaties, een website of een boekje met goede voorbeelden SROI. 5). Verbinden van SROI met andere activiteiten die een inclusieve arbeidsmarkt bevorderen, zoals garantiebanen, MVO beleid, sociaal ondernemerschap. De Regionale werkgroep SROI, bestaande uit de 3 coördinatoren SROI en 3 beleidsmedewerkers uit de regio Twente, zullen gedurende de pilot periodiek het bestaande beleid evalueren en daarnaast inspelen op nieuwe ontwikkelingen.

Een implementatietraject SROI vraagt een investering van de Twentse gemeenten, bv. voor het leveren van menskracht/capaciteit voor 3 coördinatoren en de aanschaf van het SR monitorsysteem.

4.8. Nadere invulling organisatie.

Vanuit de regionale werkgroep SROI wordt hieronder een voorstel gedaan voor invulling hiervan. Hierbij is aansluiting gezocht op de gebruiksmogelijkheden van de hiervoor aan te schaffen monitor. Voorgesteld te gaan werken met 3 SROI-regievoerders in Twente, 1 voor elke subregio. Deze functionarissen vervullen gezamenlijk de coördinatie van de SROI-uitvoering in Twente, en zijn ook de trekkers van het implementatietraject.

De belangrijkste uitvoerende taken van deze regievoerders zijn de volgende:

- In het voortraject van aanbestedingen adviseren over mogelijkheden voor SROI in aanbestedingen, adviseren over hierbij te voeren strategie, formuleren van teksten in het bestek, en het eventueel leveren van input voor marktconsultaties.
- Na de gunning, in overleg met de opdrachtgever, maken van prestatieafspraken met de geselecteerde opdrachtnemer over invulling SROI op basis van het door de opdrachtnemer ingediende plan, inclusief vertaling hiervan in te realiseren stage- of arbeidsplaatsen, WSW-opdrachten of andere invullingen.
- Het arrangeren van samenwerking tussen de opdrachtnemer en het Werkplein / gemeente of de SW-organisatie over de personele invulling c.q. uitvoering van de opdracht (NB: selectie kandidaten, begeleiding plaatsingsprocedure bij werkgever, regelen faciliteiten zoals LKS etc is een zaak van de reguliere consultant Werkplein/gemeente)
- Zorgen voor het invoeren van de prestatieafspraken in de monitor, het bewaken van de voortgang en realisatie van de afgesproken prestaties (op basis van periodieke rapportages van de opdrachtnemers), het bespreken van eventuele problemen bij de uitvoering van de SROI-afspraken met de opdrachtnemer, en zonodig het nemen van maatregelen indien de afgesproken prestaties niet (geheel) worden behaald. Voor de monitoring zal gebruik worden gemaakt van de WIZZR van bureau Pro Vijf. WIZZR is een web-based applicatie voor het concretiseren en monitoren van de afspraken die gemaakt zijn tussen de overheid als opdrachtgever en het bedrijfsleven als opdrachtnemer. De WIZZR kent diverse licentievormen, waaronder de WIZZR hoofdlicentie met de optie voor sub-licentie(s).

Gezien de bestaande werkgeversbenadering in de regio Twente (via 3 subregio's), de inhoud en omvang van de functie van SROI-coördinator (voor kleinere gemeenten slechts een deeltijdfunctie c.q. een incidenteel uit te voeren taak) en het verschil in jaarlijkse kosten van een hoofdlicentie en een sub-licentie wordt voorgesteld in Twente te gaan werken met 3 full-time subregionale regievoerders (met ongeveer 0,3 fte administratieve ondersteuning per subregio), die gebruik maken van 3 hoofdlicenties van de WIZZR. De overige 11 regiogemeenten kunnen in deze opzet volstaan met een sublicentie en aanwijzing van één lokale contactpersoon die onder meer alle contracten invoert.

De verdere invulling van deze functies wordt opgedragen aan het management van de afzonderlijke gemeenten.

Het bovenstaande leidt tot de volgende structuur van de regionale netwerk-organisatie.

4.9. Financiën.

De totale jaarlijkse kosten van 3 hoofdlicenties en 11 sublicenties voor de 14 Twentse gemeenten bedragen $30.600 + 6.600 = 37.200$ per jaar excl. BTW. Voorgesteld wordt deze kosten naar inwonertal te verdelen. De kosten per gemeente zijn hieronder opgenomen.

Verder wordt voorgesteld om een regionaal werkbudget ad 7.000 euro excl. BTW per jaar op te nemen voor PR en onvoorziene kosten. Dit betekent een reservering van 500 euro per gemeente. De eenmalige kosten voor de implementatie van de WIZZR ad 4.000,- euro excl. BTW komt, met uitzondering van de gemeente Enschede, voor rekening van de overig 13 Twentse gemeenten. De gemeente Enschede heeft de WIZZR al in een eerder stadium aangeschaft en deze implementatiekosten reeds betaald.

Wat de ambtelijke kosten betreft wordt voorgesteld gedurende de pilotperiode van 2 jaar de kosten van de SROI-regievoerder per subregio en de administratieve ondersteuning per subregio voor rekening te laten komen van de 3 centrum-gemeenten Enschede, Almelo en Hengelo.

Het bovenstaande is uitgewerkt in het verdeelmodel van kosten op bladz. 11.

Tenslotte wordt voorgesteld de resultaten gedurende deze pilotperiode na 2 jaar te evalueren, en op basis van deze evaluatie een beslissing te nemen over voortzetting van deze samenwerking, waarbij ook de kostenverdeling opnieuw bezien kan worden. Een aandachtspunt hierbij is of deze aanpak daadwerkelijk extra rendement oplevert (b.v. lagere werkloosheid en minder uitkeringen) en de mate waarin deze investering zichzelf terugverdiend.

Verdeelmodel kosten over Twentse gemeenten o.b.v inwonersaantallen per 1 januari 2016

1-1-2016	Aantal inwoners	Aandeel in %	Eénmalige Regionale implementatiekosten	PR en onvoorz.		
kosten per jaar	Kosten WIZZR					
per jaar						
Twente (CR)	626.756		100,00%	€ 4.000	€ 7.000	€ 37.200,00
Almelo	72.505		11,60%	€ 307,70	€ 500	€ 4.303,41
Borne	22.347		3,60%	€ 307,70	€ 500	€ 1.326,37
Dinkelland	26.119		4,20%	€ 307,70	€ 500	€ 1.550,25
Enschede	158.480		25,30%	€ 0,00	€ 500	€ 9.406,30
Haaksbergen	24.329		3,90%	€ 307,70	€ 500	€ 1.444,01
Hellendoorn	35.652		5,70%	€ 307,70	€ 500	€ 2.116,06
Hengelo (O.)	81.080		12,90%	€ 307,70	€ 500	€ 4.812,36
Hof van Twente	34.890		5,60%	€ 307,70	€ 500	€ 2.070,83
Losser	22.445		3,60%	€ 307,70	€ 500	€ 1.332,18
Oldenzaal	32.112		5,10%	€ 307,70	€ 500	€ 1.905,95
Rijssen-Holten	37.875		6,00%	€ 307,70	€ 500	€ 2.248,00
Tubbergen	21.122		3,40%	€ 307,70	€ 500	€ 1.253,66
Twenterand	33.856		5,40%	€ 307,70	€ 500	€ 2.009,46
Wierden	23.944		3,80%	€ 307,70	€ 500	€ 1.421,15
Totale kosten (excl. BTW)				€ 4.000	€ 7.000	€ 37.200,00

Bron: stemgedrag Regio Twente afd. fin.

bewerking : P. Mollink, Regio Twente

Bron: stemgedrag Regio Twente afd. fin.
bewerking : P. Mollink, Regio Twente

Leeswijzer

Deze conceptnotitie SROI geeft een beschrijving van het nieuwe SROI beleid van de 14 Twentse gemeenten.

Op basis van het PHO van 17-12-2015 zijn enkele aanpassingen gedaan in de beleidsnotitie :

- asielzoekers zijn verwijderd als doelgroep en vervangen door vluchtelingen met verblijfsstatus;
- toegevoegd in bouwblokkenmodel: extra beloning bij aanbieden van vast dienstverband;
- de waardering en typen bouwblokken kunnen jaarlijks flexibel aangepast worden;
- op verzoek is aanvullende informatie geschreven over het gebruik van een sociaal keurmerk. De werkgroep SROI adviseert de toepassing van een sociaal keurmerk bij niet-Europese aanbestedingen, waarbij uitdrukkelijk is vermeld dat hier juridische risico's aan verbonden zijn;
- op verzoek is een nadere uitwerking (en indicatie van de kosten) gemaakt van het implementatietraject.

Na de besluitvorming hierover in het portefeuillehoudersoverleg PHA/EZ van 21 april is de beleidsnotitie op 11 juli 2016 besproken met vertegenwoordigers van de branche-organisaties in Twente (zie afzonderlijk verslag). Daarbij is ook de reactie van Bouwend Nederland betrokken. Deze beide besprekingen hebben geleid tot enkele redactionele aanpassingen in de stukken, met name enkele verduidelijkingen en aanvullingen in de bouwblokkentabel. Een kleine inhoudelijke aanpassing is gedaan voor het plaatsen van personen uit het doelgroepregister garantiebanen, omdat daarvoor door de gemeente ook loonkostensubsidie wordt verstrekt.

Tenslotte is in deze beleidsnotitie een nadere uitwerking opgenomen voor de organisatie en de financiering van de regionale uitvoering, conform het afgesproken netwerkmodel. Voorgesteld wordt op basis van deze nadere uitwerking te starten gedurende een pilotperiode van 2 jaar, startend per 1-1-2017, en medio 2018 een evaluatie te laten plaatsvinden t.b.v. besluitvorming over de voortzetting hiervan gaande 2019.

In de beleidsnotitie staan enkele punten die extra aandacht vragen voor besluitvorming. De belangrijkste besluitpunten zijn:

1. De Twentse gemeenten geven aantoonbaar zelf het goede voorbeeld geven als sociaal werkgever door hetzelfde te realiseren als ze werkgevers vragen. Meetbaar: 5% van medewerkers bestaat uit doelgroep SROI bij gemeenten (of PSO trede 2 of 3). (Zie 3.3)
2. De Twentse gemeenten hebben een gemeenschappelijke regionale SROI ambitie (inspanningsverplichting): binnen 3 jaar jaarlijks 10 miljoen euro aan SROI afspraken realiseren. (Zie 4.1)
3. SROI doelstelling heeft betrekking op activiteiten waarin een relatie gelegd kan worden met het verhogen van de participatie van doelgroepen met afstand tot de arbeidsmarkt. (Zie 4.2)
4. De Twentse gemeenten gaan akkoord met de genoemde brede SROI doelgroep, inclusief leerlingen, statushouders en plaatsingen in het kader van arbeidsmatige dagbesteding (Zie 4.2)
5. De Twentse gemeenten gaan akkoord met het toepassen van een SROI inspanningsverplichting bij gesubsidieerde instellingen, die jaarlijks > 100.000 euro ontvangen. (Zie 4.3)
6. De Twentse gemeenten gaan bij aanbestedingen gebruik maken van een sociaal keurmerk (PSO en/of lokaal/regionaal keurmerk Werk Pakt). (Zie 4.3 en bijsluiter toepassing sociaal keurmerk)
7. De Twentse gemeenten staan toe dat opdrachtnemers met een sociaal keurmerk gedeeltelijke vrijstelling kunnen krijgen voor SR afspraken. (Zie 4.4)
8. De Twentse gemeenten gaan gebruik maken van het landelijke model bouwblokken. (Zie 4.4)
9. De Twentse gemeenten gaan akkoord met een meer geïntegreerde regionale uitvoering met een SROI netwerkorganisatie, met 3 (sub)regionale trekkers / regievoerders, en een regionale SROI database (de WIZZR-monitor). (Zie 4.6 en 4.8)
10. De Twentse gemeenten gaan akkoord met een implementatietraject om het SROI beleid en de regionale samenwerking in de praktijk te implementeren, met een evaluatie na 2 jaar (= najaar 2018). (Zie 4.7)