

Raadsstuk

Onderwerp: Intensivering Social Return on Investment in Haarlem

Reg. Nummer: SZW/BB/2012/224482

1. Inleiding

We hebben als burgers, overheid en werkgevers een gezamenlijke verantwoordelijkheid om te zorgen dat iedereen kan meedoen op de arbeidsmarkt. Een ieder heeft hierin allereerst zijn of haar eigen verantwoordelijkheid en daarin past dat wie dat kan, op eigen kracht werk moet kunnen vinden.

In het beleidsplan Samen voor elkaar en het strategisch bedrijfsplan Kans en Kracht van SoZaWe hebben wij als gemeente de koers bepaald, waarmee we de veranderingen in het sociaal domein tegemoet treden en werken we met de volgende veranderboodschap:

Het huidige systeem van maatschappelijke ondersteuning en activering (inclusief re-integratie) staat onder grote druk. In Nederland is er steeds minder geld voor professionele ondersteuning en begeleiding, terwijl de behoefte aan ondersteuning juist groeit. Er is een ander systeem nodig waarbij de overheid er enerzijds naar streeft om verbeteringen door te voeren en anderzijds een groter beroep doet op de burger, op de professionele partners, op solidariteit en zorgen voor elkaar.

Wat betekent dit voor Haarlem? We spreken iedereen aan op zijn of haar eigen verantwoordelijkheid; je kijkt eerst naar wat je zelf kunt doen.

De gemeente neemt Haarlemmers minder bij de hand en stimuleert ze om ook verantwoordelijkheid te nemen voor de zorg aan anderen. Dit nieuwe denken is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- Haarlemmers hebben regie over hun eigen oplossing; wat kunnen zij wél (eigen kracht);
- Haarlemmers kunnen, al dan niet met hulp, zelfstandig blijven functioneren (zelfredzaamheid);
- Haarlemmers doen mee vanuit de eigen mogelijkheden en vanuit wederkerigheid (actief burgerschap).

De gemeente biedt een goede basisinfrastructuur om Haarlemmers te steunen in hun zelfredzaamheid, en in hun hulp aan anderen. Voor mensen die tijdelijk de regie over hun leven kwijt zijn, is er maatwerk. Het vangnet voor de meest kwetsbaren blijft onaangetast.

In Haarlem maken we mét elkaar de stad; als inwoners, opvoeders, kinderen en jongeren, ondernemers, sociaal-maatschappelijke organisaties en als gemeente. We zijn er samen voor elkaar.

Voor wie minder gemakkelijk tot de arbeidsmarkt kan toetreden hebben wij als gemeente een verantwoordelijkheid om mensen hierin te stimuleren, te activeren en te faciliteren. Door een kleiner wordende overheid en daardoor minder werkgelegenheid bij de gemeente zelf, is het inzetten van Social Return on Investment (SROI) een middel dat we als gemeente hiervoor moeten gebruiken om de inkoopmacht te gebruiken om bijvoorbeeld uitkeringsgerechtigden aan het werk te krijgen bij de leveranciers van de gemeente.

SROI koppelt sociale doelstellingen aan het besteden van middelen voor allerlei diensten, werken of andere producten met als doel opleidingsmogelijkheden, werk- of stageplekken te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Binnen ons gemeentelijke inkoop- en aanbestedingsbeleid is de ambitie opgenomen om sociale aspecten proactief mee te nemen bij inkoop- en aanbestedingsprocedures. Ook het inzetten van SROI past hier in.

Wij kunnen het als gemeente echter niet alleen: een cruciale rol is weggelegd voor de werkgevers. Immers, zij zullen deze groep een plek op de arbeidsmarkt moeten willen en kunnen bieden. Samen met hen denken en werken is daarbij van cruciaal belang.

Als gemeente passen we SROI sinds 2008 toe door sociale voorwaarden op te nemen bij inkoop- en aanbestedingstrajecten waarbij we als gemeente als opdrachtgever optreden. Dit betekent concreet dat 5% van de loonsom van gegunde opdrachten wordt verloond ten behoeve van de inzet van werklozen of uitkeringsgerechtigden bij de gegunde opdrachten.

De huidige regeling werd en wordt echter door alle betrokken afdelingen niet voldoende ingezet en de effectiviteit is beperkt. We constateren dat de regeling te beperkt is en moeilijk uitvoerbaar.

Opdrachtnemers zijn vaak op zoek naar gespecialiseerde vakmensen en matching komt moeilijk tot stand. Daarnaast is er geen vast aanspreekpunt binnen de gemeente en vindt onvoldoende handhaving plaats op een juiste uitvoering van SROI. Het is daarom noodzakelijk dat de afdelingen de aanpak van SROI binnen de gemeentelijke organisatie intensiveren dat de alle gemeentelijke opdrachtgevers de regeling toepassen.

In deze nota worden de criteria voor toepassing van de SROI-regeling verder uitgewerkt door middel van het bijstellen van de huidige kaders in de sociale paragraaf van het aanbestedingsbeleid. Hierdoor wordt het mogelijk de effectiviteit van SROI te verhogen en beter te sturen op het uitvoeren van de regeling.

Daarnaast willen we samen met de Raad SROI ook toepassen binnen het gemeentelijke subsidiebeleid SROI¹.

2. Voorstel aan de raad

Het college stelt de raad voor:

- de huidige SROI-regeling ook van toepassing te verklaren op alle leveringen met een contractwaarde vanaf € 100.000,- (excl. BTW).
- de huidige SROI-regeling ook van toepassing te verklaren op alle gemeentelijke subsidies vanaf € 500.000,-.
- een projectleider SROI voor 0,5 fte aan te stellen voor de duur van 2 jaar.
- na de voorziene inzet van 2 jaar een evaluatie te houden, waarna besloten wordt over voortzetting van de intensivering.
- een SROI-reserve in te stellen ten behoeve van financiering van (kortdurende) opleidingen of jobcoaching te voor mensen die vanuit SROI aan het werk gaan. De reserve wordt gevuld door bijdragen van opdrachtnemers die niet aan hun SROI-verplichting voldoen.
- de 5% regeling vanaf nu te benoemen als regeling Social Return on Investment (SROI).
- de motie *Meer mensen aan het werk bij subsidieverstrekking* met volgnummer 999 hiermee af te doen.

¹ Motie nr. 999/ 'Meer mensen aan het werk bij subsidieverstrekking'

3. Beoogd resultaat

Het vergroten van arbeidsparticipatie en werkervaring voor Haarlemmers met een (grotere) afstand tot de arbeidsmarkt en hen kansen te bieden richting zelfredzaamheid is doel van SROI. Dit kunnen mensen met een uitkering zijn, maar ook anderen, zoals mensen met een WSW-indicatie, werkzoekenden zonder uitkering of jongeren op zoek naar een leer/werk- of stageplek.

Het voorstel levert naast de al genoemde doelstellingen vanuit het Sociaal Domein en ook vanuit Kans en Kracht een bijdrage aan de volgende doelstellingen uit de programmabegroting 2012-2016:

- 4.2.2. Onderwijs: Voorkomen en terugdringen voortijdig schooluitval
- 6.1.2. Goed ondernemingsklimaat: Verbinden onderwijs en arbeidsmarkt
- 7.1.2. Werk en participatie: Meer Haarlemmers werken naar vermogen
- 7.1.3. Werk en participatie: Meer Haarlemmers presteren naar vermogen

4. Argumenten

Het voorstel past in het bestaande beleid

Sociaal en betrokken: het vergroot de arbeids- en stage-mogelijkheden voor Haarlemmers. Conform het coalitieakkoord organiseert en stimuleert de gemeente zelf jaarlijks vijftig participatiebanen en tachtig stageplaatsen; over 2012 zijn al meer dan 80 stagiaires geplaatst.

Het voorstel draagt bij aan maatschappelijk verantwoord inkopen

De gemeente Haarlem heeft als doelstelling 100% duurzaam in te kopen². In het beleid worden duurzaamheids- en sociale aspecten proactief meegenomen in de te volgen inkoopprocedure. Het aspect van SROI is hierin ook opgenomen.

Het voorstel stimuleert maatschappelijk betrokken ondernemen

Opdrachtnemers laten door het goed invullen van de regeling hun inzet zien op het gebied van maatschappelijk betrokken ondernemen. SROI is zo een van de instrumenten om opdrachtnemers actief in te zetten bij het behalen van de sociale beleidsdoelstellingen van de stad: Samen voor elkaar.

Besparing op uitkeringen

Uitstroom door middel van SROI uit een bijstandssituatie betekent lagere kosten voor uitkeringen en zodoende besparing op het Inkomensdeel WWB.

Regionaal arbeidsmarktbeleid

Nu de stimulering van de arbeidsmarkt steeds meer van de Rijksoverheid naar UWV en gemeenten verschuift wordt samenwerking op regionaal niveau steeds belangrijker. Werkgevers, UWV, gemeenten en onderwijsinstellingen werken in deze regio al nauw samen binnen bestaande structuren zoals het Platform Arbeidsmarkt en Onderwijs (PAO). Om SROI tot een succes te maken is inbedding binnen het regionale arbeidsmarktbeleid nodig. Kennis van de regionale markt aan de vraagkant (de opdrachtnemers) en de aanbodkant, kortom de voorwaarden scheppen voor een juiste matching is essentieel.

² Zie eerder genoemde BenW-nota Inkoop- en aanbestedingsbeleid 2011-2014

Huidige regeling binnen inkoop- en aanbestedingsbeleid

SROI is in de huidige sociale paragraaf op alle werken en diensten met een loonsom vanaf € 200.000,- (excl. BTW) van toepassing. Bij deze projecten moet minimaal 5% van de loonsom besteed worden aan SROI.

Voor het invullen van SROI bij aanbesteding wordt in de offerteaanvraag een SROI- verplichting opgenomen. Een potentiële opdrachtnemer verklaart bij inschrijving bereid te zijn SROI uit te voeren en moet aangeven voor welke functies of (l/w)stages dat zal zijn en welke loonkosten en productieve uren hiermee gemoeid zullen zijn.

Intensivering SROI: van 5% regeling naar regeling Social Return on Investment

Om een zo groot mogelijk bereik en diversiteit van SROI werkzaamheden te creëren zien we de mogelijkheden voor de invulling van de SROI ruimer dan tot nu toe wordt toegepast.

Wij stellen daarom aan de Raad voor naast werken en diensten, ook bij leveringen met een contractwaarde vanaf € 100.000,- (excl. BTW) de SROI-verplichting op te nemen.

Binnen de 5% regeling ligt de focus op het creëren van extra werk-, leerwerk en stageplekken.

We willen echter, wanneer niet anders mogelijk, ook opdrachtnemers zelf de gelegenheid bieden met een voorstel voor invulling van de SROI te komen. Dit voorstel hoeft in eerste instantie geen betrekking te hebben het aanbieden van werkplekken, maar kan ook een andere sociale opbrengst hebben. Hierbij kan gedacht kan worden aan een bijdrage aan een sociaal project in de stad of aan bijvoorbeeld het zelf inzetten van coaching voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

De werkzaamheden kunnen uitgevoerd worden binnen de gegunde opdracht of elders binnen de organisatie van de opdrachtnemer of bij een onderaannemer. Denk daarbij aan de schoonmaak of catering bij grote bouwbedrijven, of de receptioniste van een onderzoeksbureau.

SROI –reserve

We stellen voor om een SROI –reserve in te stellen. Doel van deze reserve is om korte opleidingen, job-coaching of andere vormen van begeleiding te financieren voor mensen die in het kader van SROI aan het werk gaan. De reserve wordt gevuld met de middelen die vrijkomen door bijdragen van opdrachtnemers die de SROI-verplichting niet realiseren.

Via de Bestuursrapportages zal inzicht gegeven worden in de opbrengst en worden voorstellen tot aanwenden van de reserve betrokken.

SROI en subsidies

Samen met de Raad vinden we het belangrijk dat SROI ook binnen het gemeentelijke subsidiebeleid toepasbaar wordt. We stellen voor om in eerste instantie bij gemeentelijke subsidieontvangers van meer dan € 500.000, - een SROI-verplichting op te nemen. We vertrouwen erop dat instellingen van een dergelijke

omvang de capaciteit hebben om mensen op een juiste wijze te kunnen begeleiden en perspectief te bieden op stappen richting de arbeidsmarkt.

We hebben de ambitie om al in 2013 mensen bij deze instellingen op een werk-ervaringplek te plaatsen en gaan hierover binnenkort met de instellingen in gesprek om in kaart te brengen wat mogelijk is en wat instellingen nu zelf al doen. Vanaf 2014 wordt invulling van SROI een van de voorwaarden voor subsidieverlening en zal onderdeel uitmaken van de prestatie-afspraken en subsidiebeschikkingen.

Binnen de werkgroep *Verzakelijking van de gemeentelijke subsidiesystematiek* en vanuit het gemeentelijke Subsidiebureau wordt SROI vanaf 2014 als voorwaarde meegenomen bij het beoordelen van subsidieaanvragen en moet het worden opgenomen in de prestatieplannen en beschikkingen.

Bij de inzet van SROI bij subsidies moet vooral gedacht worden aan het bieden van stages of werkervaringsplaatsen. Een eventuele uitbreiding van SROI naar lagere subsidiebedragen wordt meegenomen in de evaluatie.

Borging, controle en monitoring SROI

Tot op heden is er binnen de Haarlemse gemeentelijke organisatie geen centraal aanspreekpunt van waaruit de uitvoering van SROI zowel intern als extern wordt opgepakt en uitgedragen. Wij stellen daarom een projectleider SROI aan.

Deze gaat effectief uitvoering geven aan de invulling van SROI en ziet toe op de handhaving ervan door alle afdelingen.

Doelgroepen

Vanwege het belang van maatwerk kiezen we er niet voor vooraf één doelgroep te selecteren, maar per opdracht een inschatting te maken welke doelgroep het meest geschikt is. Wel ligt de focus op het plaatsen van personen met een WWB-uitkering.

Dit kunnen personen zijn met:

- zoals gezegd een WWB-uitkering, maar ook anderen, zoals
- een uitkering van het UWV (WW, WIA, Wajong),
- een WSW-indicatie,
- werkzoekenden zonder uitkering
- voortijdig schoolverlaters en jongeren met onvoldoende kwalificaties
- leerlingen in het kader van BOL/BBL opleidingen, VSO en/of praktijk scholen.

Overig

Niet nakomen verplichting

Indien de opdrachtnemer onvoldoende medewerking verleent en/of de verplichtingen vanuit de SROI- paragraaf niet naleeft, zal een inhouding naar waarde van de niet-gerealiseerde verplichting plaatsvinden (5% van de loonsom van de desbetreffende opdracht).

De inhouding vindt niet plaats indien de opdrachtnemer aannemelijk kan maken, dat hem geen verwijt treft en hiervoor een ontheffing heeft verzocht.

Financiële paragraaf

De projectleider SROI wordt voor de duur van twee jaar aangesteld.

De kosten van deze projectleider (0,5 fte) bedragen jaarlijks € 70.000,-. De financiering voor de eerste 12 maanden kan plaatsvinden uit besparing op het I-deel WWB. De 0,5 fte wordt gerealiseerd vanuit de bovenformatieven pool. Voor de financiering van het tweede jaar is nog geen dekking. Bij de eerste Bestuursrapportage 2013 wordt hiervoor een voorstel ingediend.

5. Kanttekeningen

Inkoop en aanbestedingen duurder door SROI

Uit recent onderzoek blijkt dat er geen aanwijzingen zijn dat SROI een prijsverhogende invloed heeft³. Dit komt door de concurrentie tussen opdrachtnemers (marktwerking) en het feit dat de extra kosten veelal in het niet vallen bij de totale aanneemsom. Een kostenvergelijking wordt opgenomen in de evaluatie.

Verdringing

In de huidige regeling wordt uitgegaan van het inzetten van kandidaten op reguliere banen/vacatures. Momenteel kan dat in het economische klimaat knellen met de wensen en belangen van opdrachtnemers om zoveel mogelijk vaste werknemers in dienst te houden. We zetten daarom vooral in op het verrichten van additionele taken (job carving⁴) zodat de mensen opgeleid kunnen worden en kunnen doorstromen naar regulier werk.

Rol ondernemers

Op basis van overleg met onder andere de Kamer van Koophandel en de signalen die MKB-Nederland afgeeft over de onwenselijkheid van verplichte SROI stellen we voor in eerste instantie te kiezen voor informatie en overleg met specifieke ondernemers en instellingen. Dit op basis van de overtuiging dat overleg en in gesprek zijn met leveranciers effectiever is dan het werken met boetes. Bij onvoldoende resultaten zal uiteindelijk ook de verplichting voor SROI moeten worden geëffectueerd.

6. Uitvoering

Verantwoordelijkheid voor alle gemeentelijke opdrachtgevers

De opdracht gevende hoofdafdelingen zijn zelf verantwoordelijk voor een juiste uitvoering en naleving van SROI. We benadrukken dat SROI niet per definitie gekoppeld is aan een specifieke hoofdafdeling binnen de gemeente. Alle hoofdafdelingen hebben met inkoop van werken en diensten, leveringen of met subsidies te maken. SROI zal als voorwaarde opgenomen worden in alle contracten en bestekken. Hiervoor hoeven de gemeentelijke inkoop en aanbestedingsvoorwaarden niet voor worden aangepast. De huidige sociale paragraaf binnen het aanbestedingsbeleid voldoet.

Ook vanuit ons eigen gemeentelijke stagebureau, dat intern stageplekken verzorgt, gaan wij mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (zoals WWB'ers) een stageplek aanbieden.

³ TNO-rapport: Sociaal return bij het Rijk, inkooptechnische haalbaarheid, 25 januari 2011

⁴ door job carving worden relatief eenvoudige taken van bestaande functies afgesplitst en gebundeld tot een nieuwe functie. Deze nieuwe functie kan dan uitgevoerd worden door de social return doelgroep.

Projectleider om effectiviteit te vergroten

Met het aanstellen van een projectleider SROI willen we zowel opdrachtnemers, als de gemeente als opdrachtgever ondersteuning bieden. De projectleider adviseert, faciliteert en helpt opdrachtgevers bij het vormgeven van SROI in de bestekken. Daarnaast ziet hij erop toe dat SROI binnen de gemeente juist wordt uitgevoerd. De projectleider implementeert de uitvoering van SROI binnen de gemeente en zorgt voor verankering.

Ondersteuning opdrachtnemers

Opdrachtnemers zijn in eerste instantie zelf verantwoordelijk voor de werving en matching van kandidaten. Voor het slagen van SROI is een goede en snelle matching essentieel. De projectleider ondersteunt de opdrachtnemer en opdrachtgever hierbij door hen te informeren over de verschillende aanbieders van kandidaten en ondersteunt bij het kiezen van de gewenste invulling van SROI. Hierbij kan ook gedacht worden aan samenwerking met meerdere partijen in het werkgeversservicepunt (wsp) op het Werkplein Haarlem. Het wsp kan een makelaarsfunctie vervullen tussen vraag en aanbod. Het is de bedoeling dat deze functie in de dienstverlening op het Werkplein wordt opgenomen.

De projectleider wordt in eerste instantie aangestuurd door de hoofdafdeling Sociale Zaken en Werkgelegenheid vanwege de directe relatie met en kennis van een groot deel van de SROI doelgroep.

Evaluatie

Op basis van opgedane ervaringen wordt de werkwijze na 1 jaar - in oktober 2013- geëvalueerd. Onderzocht zal worden of het instrument SROI in de huidige vorm voldoende kansen biedt voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De SROI regeling kunnen we vervolgens aanpassen aan of harmoniseren met de dan geldende wetgeving op het gebied van toeleiding van mensen richting de arbeidsmarkt.

Daarnaast rapporteert de projectleider elk kwartaal en via de bestuursrapportage's aan de Raad over de voortgang en de resultaten. Hij onderzoekt ook in hoeverre SROI regionaal ingezet kan worden en structureel ingebed kan worden in het regionale arbeidsmarktbeleid.

Tenslotte wordt onderzocht of de uitvoering van SROI op de juiste plek en wijze is belegd of dat organisatorisch maatregelen nodig zijn. De projectleider voert de evaluatie uit.

7. Bijlagen

Geen.

Het college van burgemeester en wethouders,

de secretaris

de burgemeester

8. Raadsbesluit

De raad der gemeente Haarlem,

Gelezen het voorstel van het college van burgemeester en wethouders

Besluit:

- de huidige SROI-regeling ook van toepassing te verklaren op alle leveringen met een contractwaarde vanaf € 100.000,- (excl. BTW).
- de huidige SROI-regeling ook van toepassing te verklaren op alle gemeentelijke subsidies vanaf € 500.000,-.
- een projectleider SROI voor 0,5 fte aan te stellen voor de duur van 2 jaar.
- na de voorziene inzet van 2 jaar een evaluatie te houden, waarna besloten wordt over voortzetting van de intensivering.
- een SROI-reserve in te stellen ten behoeve van financiering van (kortdurende) opleidingen of jobcoaching te voor mensen die vanuit SROI aan het werk gaan. De reserve wordt gevuld door bijdragen van opdrachtnemers die niet aan hun SROI-verplichting voldoen.
- de 5% regeling vanaf nu te benoemen als regeling Social Return on Investment (SROI).
- de motie Meer mensen aan het werk bij subsidieverstrekking met volgnummer 999 hiermee af te doen.

Gedaan in de vergadering van
De griffier

De voorzitter