



Aan	Gemeenteraad Haarlem
Datum	1 februari 2022
Onderwerp	Reactie college 213a rapportage SROI
Van	College van B&W Haarlem

Het college heeft kennis genomen van het rapport *213a-onderzoek Social Return on Investment*, uitgevoerd door Necker van Naem en spreekt haar waardering uit over de positieve conclusies en concrete aanbevelingen van het onderzoek. In het rapport zijn conclusies en aanbevelingen opgenomen waarop met deze collegereactie een antwoord wordt geformuleerd.

Aanbevelingen

1. *Focus niet alleen op Haarlemse kandidaten, maar ga uit van de (boven-)regionale werking van het beleid*

Uit de gesprekken en de SROI-rapportages komt naar voren dat de wens bestaat om meer Haarlemse SROI-kandidaten aan het werk te krijgen. Gegeven de relatieve daling van het percentage Haarlemse SROI-kandidaten dat via contracten tussen de gemeente Haarlem en opdrachtnemers aan het werk komt, is deze wens begrijpelijk. Tegelijkertijd kan worden gevraagd in hoeverre het streven naar een hoger percentage Haarlemse SROI-kandidaten een doel op zich moet zijn. De huidige samenwerking in de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond gaat al uit van een zogeheten olievlekwerking: er wordt in de praktijk niet zo zeer naar gestreefd om specifiek meer Haarlemse doelgroepen aan het werk te krijgen, maar om meer mensen uit de gehele regio die in de doelgroep vallen aan het werk te krijgen. Daarnaast kunnen we constateren dat ook buiten de regio Zuid-Kennemerland en IJmond door overheden met vergelijkbare criteria in het SROI beleid wordt gewerkt. Daardoor is het waarschijnlijk dat er sprake is van vergelijkbare effecten in aanpalende regio's. Extra inspanning op meer Haarlemse of zelfs regionale kandidaten zal daardoor op de arbeidsmarktkans van de doelgroep weinig meerwaarde hebben.

Reactie

Haarlem onderstreept de (boven)regionale samenwerking en gelooft in de gezamenlijke SROI-effecten middels olievlekwerking van onder andere aanpalende regio's. Haarlem was de initiatiefnemer van het tot stand brengen van de regionale eenduidigheid en samenwerking, en bouwt verder aan bovenregionale samenwerking. Via SROI draagt Haarlem samen met de regio bij aan het vergroten van de arbeidsparticipatie van mensen van binnen en buiten de regio.

Het onderstrepen van (boven)regionale samenwerking staat echter het streven naar een hoger percentage Haarlemse SROI-kandidaten niet in de weg. In het SROI-beleid staat letterlijk dat de SROI kandidaten bij voorkeur uit Haarlem of de regio komen. Het ambiëren



om relatief meer Haarlemmers/regionale kandidaten van SROI te laten profiteren is dan heel adequaat. Haarlem zal altijd het plaatsen van Haarlemse en regionale bewoners via SROI nastreven en stimuleren. De juiste matching tussen personeelsaanvraag en -aanbod speelt hierin een cruciale rol. Daarom werkt Haarlem samen met de regio aan het verder optimaliseren van de functionering van het Werkgeversservicepunt (WSP).

2. Overweeg in bepaalde gevallen een lagere SROI-eis te hanteren

In Haarlem wordt op dit moment vooral gezocht naar maatwerk bij opdrachtnemers die vanwege de aard of omvang van de opdracht meer moeite hebben met het invullen van de SROI-eis. Deze opdrachtnemers zouden sociaal kunnen inkopen of er kan een lagere SROI-eis worden gehanteerd. Het gaat hierbij om een minderheid van het totale aantal SROI-trajecten. Overwogen zou kunnen worden om voor deze categorie opdrachtnemers een eenduidiger (generiek) SROI-kader mee te geven in de vorm van een lagere SROI-eis dan de standaard eis van vijf procent. Het invullen van SROI wordt hierdoor vereenvoudigd, waardoor er meer resultaat mogelijk is. Belangrijk in deze overweging is in hoeverre de SROI-waarde substantieel stijgt wanneer voor een bepaald type trajecten een lagere eis wordt gehanteerd. Hier kan een inventarisatie van het huidige totaal aantal uitzonderingen op de vijf-procentregel aan vooraf gaan. 3 Platform31 (2018). Lokaal en regionaal Social Return beleid.

Reactie

De huidige beleidsregels bieden voldoende handvatten om maatwerk te leveren en eventueel een lager percentage dan de richtlijn van 5% te hanteren. Er wordt rekening gehouden met onder andere de aard en omvang van de aanbesteding, de tijdsduur van en het type werkzaamheden, de beschikbaarheid van geschikte kandidaten en de eerdere ervaringen bij soortgelijke aanbestedingen. In de praktijk wordt dat toegepast en wordt bij een bepalende aanbestedingen een lager of geen SROI-eis opgenomen. Zodoende wordt er altijd voor gezorgd, dat de opgenomen SROI-eis proportioneel is.

De proportionaliteit van de SROI-eis hangt in de eerste plaats af van de soort aanbesteding. Daarnaast zijn er meerdere veranderende factoren die de haalbaarheid van de SROI-eis beïnvloeden, zoals de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de economische situatie in het land. De omstandigheden waarin een opdrachtnemer verkeert hebben ook grote invloed op de haalbaarheid van de SROI-eis. Zo kan een haalbare SROI-eis bij een aanbesteding, een paar jaar later bij dezelfde aanbesteding en door dezelfde opdrachtnemer niet haalbaar blijken. Deze veranderende factoren maken het bepalen van het percentage van de SROI-eis tijdgebonden.

Een generieke verlaging van de SROI-eis kan op zijn plaats zijn bij een bepaalde sectoren of soort aanbesteding. Toch wordt dat vooralsnog niet noodzakelijk en wenselijk geacht. Aan de ene kant wordt het beoogde resultaat(een lager SROI-percentage) bereikt met de huidige



regels, en aan de andere kant kunnen er door een generieke verlaging kansen voor een wel haalbare hogere SROI-percentages gemist worden.

3. *Neem regie in het bij elkaar brengen van opdrachtnemers*

Uit gesprekken komt naar voren dat opdrachtnemers veelal contact hebben met de gemeente Haarlem en re-integratiepartners, maar minder tot zelden met andere opdrachtnemers. Gesprekspartners geven aan dat hierdoor mogelijke kansen om samen te werken bij het invullen van SROI blijven liggen. De gemeente zou een rol kunnen spelen in het faciliteren van (verdere) samenwerking tussen opdrachtnemers. De VNG adviseert bijvoorbeeld een jaarlijkse 'roadshow' te organiseren voor zowel betrokken ambtenaren en bestuurders als opdrachtnemers.

Reactie

Haarlem heeft in dit kader meerdere initiatieven ondernomen: de Haarlemse Keten, de Koplopersgroep Zorgaanbieders, het Kennemer Inkoopplatform en de Gezamenlijke SROI Raamovereenkomst Groot Onderhoud(ROGO) partners. Bedrijf en Samenleving speelt ook een actieve rol bij het tot stand brengen van onderlinge samenwerking tussen opdrachtnemers.

Bij het faciliteren van de samenwerking tussen opdrachtnemers valt er zeker meer winst te behalen. Er zal voortaan meer aandacht besteed worden aan het bij elkaar brengen van opdrachtnemers. Dat kan gedaan worden door eerst te inventariseren welke opdrachtnemers openstaan voor onderlinge samenwerking, en dan deze aan elkaar te verbinden en samen de mogelijkheden tot samenwerking te onderzoeken.

4. *Zorg voor ingewerkte achtervang en goede vastlegging van alle (maatwerk)afspraken*

Een goede uitvoering van het SROI-beleid steunt op de kennis en ervaring van medewerkers. De kracht van de vrijgestelde SROI-coördinator kan ook een zwakte worden bij uitval of afwezigheid. Door de grote mate van maatwerk en het meedenken met opdrachtnemers bij het invullen van de SROI-eis liggen er ook kwetsbaarheden op de loer. Uiteraard komen in veel gemeente 'eenpitters' voor op bepaalde beleidsdomeinen, maar juist vanwege de specifieke maatwerkkenmerken van sommige afspraken is het aan te bevelen deze goed te documenteren. Naast de SROI-coördinator kan een andere functionaris worden aangewezen die in voorkomende gevallen snel toegang toe heeft tot de juiste informatie, en indien nodig taken kan overnemen van de SROI-coördinator.

Reactie

De kwetsbaarheid door uitval of afwezigheid van de SROI-coördinator is een aandachtspunt. De gevolgen hiervan worden door deze maatregelen beperkt:



- Naast de SROI-coördinator heeft de ondersteunende administratieve medewerker toegang tot alle informatiebronnen. Hij/zij kan de benodigde informatie doorgeven aan de waarnemende SROI-coördinator tot dat voor de laatste de benodigde rechten en toegangen geregeld worden;
- Alle maatwerk afspraken worden in eerste instantie afgestemd met de betrokken account- en contractmanager, en worden dan verwerkt in het SROI-registratiesysteem. De afspraken worden ook vastgelegd in mailcorrespondenties en/of verslagen en bewaard, gesorteerd op naam van contractpartner, in de teammailbox: socialreturn@haarlem.nl;
- Algemeen SROI-informatie zoals beleid, regels en standaard documenten staan op de SROI-groep op de Extranet van Haarlem. Deze groep is openbaar toegankelijk.

Met vriendelijke groet,

College van Burgemeester en Wethouders Haarlem