

➔ Expertmeeting Social Return on Investment (SROI)

Op 6 april vond een expertmeeting plaats van een gemeleerd gezelschap van twee 'bloedgroepen'.

1. Gemeentelijk netwerk SROI
2. Kenniskring aanbestedingen (bedrijven)

Het netwerk Social Return on Investment zijn experts binnen de (gemeentelijke) overheid. Zij zijn dagelijks bezig met beleid en uitvoering van Social Return, zowel in tender-processen als in de looptijd van een contract.

De Kenniskring Aanbestedingen is een professioneel platform van aanbestedingsspecialisten, werkzaam bij diverse (grotere) ondernemingen in Nederland. Het doel van deze Kenniskring is het delen van best practices en visies op het gebied van aanbestedingen, en het adviseren van andere stakeholders op basis van onze ruime praktijkervaring.

De bijeenkomst heeft tot doel om te verkennen hoe de gezamenlijke doelstelling, een inclusieve arbeidsmarkt, bereikt kan worden en hoe Social Return on Investment daaraan kan bijdragen. Dat gebeurt aan de hand van drie vragen:

1. Hoe kunnen we het middel aanbesteden gebruiken voor de inclusieve arbeidsmarkt?
2. Voldoet de 5% regeling in het kader van optimalisatie en aanbod van de markt?
3. Hoe kan de Prestatieladder Socialer Ondernemen bijdragen aan de inclusieve arbeidsmarkt?

1. Hoe kunnen we het middel aanbesteden gebruiken voor de inclusieve arbeidsmarkt?

Wat is een inclusieve arbeidsmarkt? Kenmerkend is: op een inclusieve arbeidsmarkt heeft iedereen een plek op basis van zijn of haar waarde, en: op een inclusieve arbeidsmarkt hebben mensen met een beperking kansen en doen mee.

Het bedrijfsleven dringt aan op maatwerk rond SROI, ook om andere mogelijkheden dan alleen personeel aannemen. Sommige gemeenten gaan daarin mee, andere niet. De overheid legt nu de verplichting te makkelijk neer bij de opdrachtnemer. Nodig is: dialoog en open communicatie.

“Ga niet als opdrachtgever in isolatie dingen verzinnen. Kijk per opdracht wat goede invulling is. De soms dwingende houding van gemeenten is niet van deze tijd. Daarmee kan een gemeente zichzelf ook tekort doen. Als je voorwaarden dicteert, krijg je ook nooit meer dan dat.”





De dialoog is niet alleen gewenst bij aanvang van de opdracht. Haalt een opdrachtnemer de verplichting niet? Ga dan na waarom dit zo is. Leg niet automatisch sancties op. De bedrijven zien bij aanbestedingen vaak een dominantie van de juridische invalshoek, de rechtmatigheid. Dat maakt dat het doel van SROI misschien wel wordt gedeeld, maar de weg naar realisatie ervan niet. De aanwezige gemeenten herkennen het signaal en weten dat binnen de overheid inderdaad wordt gesanctioneerd. Maar alle aanwezigen zijn terughoudend in sanctioneren, omdat ook zij vinden dat het contraproductief werkt.

Kijk als opdrachtgever vooruit. Welke opdrachten komen eraan? Kondig ze vast aan, dan kunnen opdrachtnemers er beter op inspelen. Marktconsultatie is een manier om de dialoog met de markt aan te gaan. Dit vraagt om expertise van gemeenten. Bij gemeenten moet SROI niet alleen iets zijn van de inkopers, maar ook van de budgethouders, de beleidsmensen en het management.

SROI zou niet alleen moeten spelen bij aanbestedingen. Maatschappelijke doelstellingen moeten een basis zijn voor gemeenten. Verplichtingen opleggen valt vaak verkeerd. Beter is het om bilateraal in overleg te gaan met de opdrachtnemer. De invulling van SROI is dan eerder een gunningscriterium dan een eenzijdig geformuleerde eis. Den Haag/Haaglanden is het hier helemaal mee eens, dat is daar de vigerende werkwijze (de bouwblokkenmethode). 'Doe het samen'. Sommige opdrachtnemers overstijgen de verwachtingen, aldus Den Haag. Andere gemeenten houden sterker vast aan een bepaald percentage. De behoefte aan meer flexibiliteit, discussie en openheid wordt wel herkend. Daarvoor is het nodig een relatie met elkaar op te bouwen. Dan kan ook worden gekeken naar andere manieren om SROI in te vullen.

Positieve ontwikkeling is dat de Werkkamer (sociale partners en gemeenten) eind 2016 de [Uitgangspunten SROI 2.0](#) heeft geformuleerd. Een mooie stimulans voor het terrein SROI.

2. Voldoet de 5% regeling in het kader van optimalisatie en aanbod van de markt?

Wordt SROI uitsluitend vertaald als een percentage nieuwe werknemers? Dat kan tot gevolg hebben dat werknemers moeten worden ontslagen om aan SROI-verplichting te voldoen. Indien een percentage geldt: hoe wordt dat dan bepaald? De 5% is niet een heilig percentage, het kan naar omstandigheden hoger of lager zijn. Het percentage kan het best worden bepaald aan de hand van het aandeel van de loonsom in de opdrachtsom. Is dat laag? Dan een lager percentage dan 5. Hoog? Dan kan het meer dan 5 zijn. Stel dus een proportioneel percentage vast. Voorbeeld: als een opdrachtnemer alleen machines levert, zijn er nauwelijks mogelijkheden voor SROI in termen van mensen aannemen. Maar voor bijvoorbeeld schoonmaakwerk of afspraken met de uitzendbranche ligt dat heel anders.

3. Draagt de Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO) bij aan een inclusieve arbeidsmarkt?

PSO is een meetinstrument en een keurmerk. Het meet de mate van sociaal ondernemerschap in relatie tot vergelijkbare ondernemingen. Daarbij spelen twee elementen: de directe bijdrage (van de onderneming zelf) en de indirecte bijdrage (die wordt geleverd door onderaannemers;



de onderneming kan eisen stellen aan toeleveranciers). Het keurmerk kent drie tredes. Zie voor meer informatie: www.pso-nederland.nl





Bedrijven hebben meerder vragen over en bij de PSO. Hoe kom je aan gegevens, bijvoorbeeld over de uitkeringsgeschiedenis van werknemers? Wat mag er juridisch gezien qua gegevensuitwisseling? En vooral: wat heb ik als bedrijf aan de PSO? Levert het iets op voor mijn bedrijf? De kosten lijken relatief hoog te zijn. Betoogd wordt dat de PSO inzicht geeft in het eigen bedrijf, in de structurele (duurzame) mogelijkheden voor inclusiviteit en SROI. Er is in ieder geval behoefte aan meer informatie over de voordelen van de PSO.

! SAMENVATTING:

1. SROI is maatwerk. Ga aan de voorkant de dialoog met elkaar aan over de invulling van SROI, en communiceer. Dicteer je als opdrachtgever de voorwaarden krijg je nooit meer dan dat.
2. SROI kan zoveel meer zijn dan alleen de verplichting werknemers uit een bepaalde doelgroep aan te nemen.
3. Ga ook in gesprek als de SROI-verplichting niet wordt gerealiseerd. Communiceer.
4. Investeer via SROI in een duurzame relatie en niet alleen tijdens de lopende aanbesteding.
5. Kondig opdrachten ruim van te voren aan, dan kunnen opdrachtnemers erop inspelen.
6. SROI meer uitdragen bij gemeenten en in de regio. SROI wordt door gemeenten steeds vaker op regionaal niveau opgepakt, doe dat meer en draag de regio-aanpak uit.
7. Denk aan de voorkant mee wat er voor mogelijkheden zijn voor SROI. Amsterdam bijvoorbeeld heeft daar een speciale adviseur voor.
8. Er is bij gemeenten vooral behoefte aan werk en banen.
9. Beschouw de invulling van SROI als een gunningscriterium in plaats van een eenzijdig geformuleerde eis.
10. Het percentage nieuwe werknemers kan het best worden bepaald aan de hand van het aandeel van de loonsom in de opdrachtsom. 5% is niet de altijd geldende norm.
11. Schep via SROI ruimte voor sociaal ondernemers die (groepen) kandidaten kunnen begeleiden die echt moeilijk aan het werk komen.
12. De voordelen van de PSO zijn met name voor de aanwezige bedrijven niet evident, er is behoefte aan meer informatie.

! VERVOLGACTIE:

- De combi van overheid en bedrijfsleven zoals in deze meeting wordt positief ervaren.
- Om de olievlekwerking te vergroten, zou iedere deelnemer volgende keer een nieuw iemand kunnen meenemen.
- Een evaluatie is verstuurd waarin input is gevraagd voor vervolgacties. Suggestie is om een volgende meeting in september 2017 te laten plaatsvinden.

 www.samenvoordeklant.nl
 info@samenvoordeklant.nl
 @SamenvdKlant
 De Programmaraad



Samen vernieuwen we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden