



# Voor wat, hoort wat

## SOCIAL RETURN ON INVESTMENT (SROI) BIJ AANBESTEDINGEN

**Inclusiviteit is 'hot'. En terecht: de behoefte is groot aan bedrijven en organisaties die mensen met een arbeidsbeperking nieuwe kansen bieden. We zetten dit jaar in elk nummer een succesvol praktijkvoorbeeld in het zonnetje. In de eerste aflevering is de schijnwerper gericht op Social Return on Investment (SROI) bij gemeentelijke aanbestedingen in het noorden van Noord-Holland.**

Tekst | Hans Klip

Maatwerk en flexibiliteit. Dat zijn de sleutelwoorden bij de toepassing van SROI door de negentien gemeenten in het noorden van Noord-Holland. "Wij hebben een brede kijk op het bedenken van oplossingen", zegt José Tiessing. "SROI geldt voor iedereen met een afstand tot de arbeidsmarkt en alles wat met zinvol werk te maken heeft." Tiessing werkt sinds 1 januari als coördinator Social Return on Investment bij WerkSaam Westfriesland, de nieuwe werkorganisatie die de Participatiewet uitvoert namens zeven West-Friese gemeenten. Daarvoor had zij dezelfde functie bij de gemeente Hoorn. Bij SROI gaat het vooral om het plaatsen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals kandidaten uit de WWB, WW, Wajong, WIA en WSW. Andere moge-

lijkheden zijn leerwerktrajecten (BBL), stages (BOL) en het inschakelen van het SW-bedrijf. Tiessing is een warm pleitbezorger van SROI. "Mensen beseffen heel goed hoe waardevol dit voor hen kan zijn. Zij krijgen extra kansen op werk."

Tiessing weet uit eigen ervaring wat een beperking met iemand doet. Tijdens haar universitaire studie geneeskunde kreeg ze last van een neurologische aandoening. "Ik heb tien jaar in een rolstoel gezeten. Daarna kon ik langzaam steeds beter lopen. Vijf jaar na mijn eerste stappen heb ik de halve marathon afgelegd. Bij mijn studie geneeskunde heb ik de theorie afgemaakt, maar de praktijk ging niet meer. Ik ben toen rechten gaan studeren, met een doctoraal gezondheid en recht." Tiessing heeft negen jaar als senior beleidsmedewerker re-integratie op het hoofdkantoor van UWV gewerkt, voordat zij in 2008 overstapte naar de gemeente Hoorn. "Ik ben zelf geen arbeidsdeskundige, maar zat bij UWV wel tussen onder meer arbeidsdeskundigen."

### **Inclusieve arbeidsmarkt**

Sinds de zomer van 2013 houdt José Tiessing zich bezig met Social Return on Investment. Dit was een van de

achtien projecten in het kader van het programma Inclusieve Arbeidsmarkt van het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid Noord-Holland Noord. Deze regio omvat alle gemeenten rond Alkmaar, Hoorn en Den Helder en telt 630.000 inwoners. Het programma Inclusieve Arbeidsmarkt is eind 2014 na ruim twee jaar beëindigd. Tiessing licht toe wat het heeft betekend voor SROI: "Voorheen leefde de gedachte hieraan al, maar werd er nauwelijks iets mee gedaan. Door het project is SROI echt van de grond gekomen. Bestuurlijk was er grote steun om SROI gezamenlijk op regionaal niveau te organiseren. Dat kostte weliswaar extra tijd, maar heeft een duidelijke toegevoegde waarde voor het bedrijfsleven. We spreken dezelfde SROI-taal in Noord-Holland Noord."

Eerst is op basis van ervaringen in Alkmaar en Hoorn een toolkit ontwikkeld. Vervolgens zijn de negentien gemeenten aan de slag gegaan met het toepassen van SROI in hun inkoopbeleid. De werkwijze staat intussen stevig, aldus Tiessing. Zij geeft enkele cijfers van Hoorn. "De gemeente heeft in 2014 SROI verplicht gesteld bij alle Europese aanbestedingen en bij 86 procent van het totale aantal aanbestedingen."

#### Combineren van bouwblokken

Een onderneming hoeft bij een aanbesteding alleen aan te geven dat aan de Social Return-verplichting zal worden voldaan. Pas wanneer de gemeente de opdracht heeft gegeven, vult het bedrijf de verplichting in. Als standaardnorm voor SROI geldt 5 procent van de aanneemsom. Aan dit percentage wordt volgens José Tiessing niet altijd vastgehouden. "Het gaat om een richtlijn. Het percentage wordt bijvoorbeeld vooraf lager vastgesteld als er relatief weinig arbeid bij een opdracht komt kijken."

De werkgever kan met behulp van het combineren van 'bouwblokken' de Social Return-verplichting invullen. De basis vormt een waardentabel. Wordt iemand die langer dan twee jaar in de WWB of de Wajong zit, in dienst genomen? Dat telt dan als 35.000 euro. Het aanbieden van een leerwerktraject op basis van BBL is een bouwblok van 15.000 euro.

De werkgever kiest zelf de combinatie van bouwblokken die het beste past bij de bedrijfsvoering. Tiessing helpt daarbij. "Wij kijken samen creatief naar alle mogelijkheden. Als de werkgever vraagt of ik een geschikt iemand weet, geef ik het functieprofiel door aan het werkgevers-servicepunt in West-Friesland. Dat zorgt voor de mat-



José Tiessing: "We spreken dezelfde SROI-taal in Noord-Holland Noord"

### "Vaak zijn er mogelijkheden waaraan de werkgever vooraf niet heeft gedacht"

ching en draagt een kandidaat voor. Het werkgevers-servicepunt is ook een project van het programma Inclusieve Arbeidsmarkt." Vaak zijn er mogelijkheden waaraan de werkgever vooraf niet heeft gedacht.

Tiessing geeft een klein voorbeeld: "In december is het meubilair van WerkSaam geleverd. De meubelleverancier had nog nooit van SROI gehoord. Ik heb creatief meegedacht: je kunt voor het in- en uitladen van de meubels medewerkers van het SW-bedrijf inschakelen. Dat was een eyeopener voor de leverancier."

De werkgever wordt zo veel mogelijk ontzorgd, voegt Tiessing eraan toe. "De verantwoordelijkheid kan bijvoorbeeld op een simpel Excel-papiertje. Werkgevers hoeven de SROI-verplichting niet leuk te vinden, maar het is wel makkelijk toe te passen." Wat gebeurt er als een bedrijf zich niet houdt aan de SROI-verplichting? Tiessing: "Dan krijgt hij een boete van 150 procent van de SROI-som. In de praktijk is dit nog niet voorgekomen. Als een werkgever moeite heeft om het vastgelegde percentage te halen, ga ik met hem in gesprek. Dan komen we er samen wel uit."

#### Uniforme aanpak

Bij SROI zijn verschillende gemeentelijke domeinen betrokken, zoals inkoop en sociale zaken. Tiessing heeft bij de gemeente Hoorn eerst veel energie en tijd moeten steken in de bewustwording van de medewerkers. "Ik zat in het begin bij alle afdelingsoverleggen die met inkoop te maken hadden. Zo zagen contractbeheerders ertegenop om SROI toe te passen; zij vonden het geen leuke boodschap aan leveranciers. Ik heb die angst met voorbeelden kunnen wegnemen."

De belangrijkste valkuil is dat de ontwikkeling en uitvoering van SROI tussen wal en schip raken. "Je moet ervoor gaan. Geef het echt prioriteit." De aanpak in Noord-Holland Noord is niet uniek, besluit José Tiessing. "De meeste gemeenten in het land hanteren bij SROI een percentage van de aanneemsom en gebruiken de bouwblokkenmethode. Het mooie is dat we in de regio een uniforme aanpak hebben. De werkgevers en de mensen om wie het gaat weten waar zij aan toe zijn."