Evaluatie SROI Drechtsteden

Ervaringen in de praktijk

foto: **Martensmultimedia** / Drechtsteden

september 2024

Onderzoekcentrum
Drechtsteden

Partner voor bestuur en beleid

Inhoudsopgave

Klik op de knoppen

Conclusies en aanbevelingen

SROI-beleid in vogelvlucht

Invulling SROI in de praktijk

Terug naar inhoudsopgave

Ondersteuning en registratie

Controle, handhaving en verantwoor-delijkheid

Na SROI-invulling

Onderzoek-verantwoording

Positieve ervaringen en knelpunten

Suggesties en tips

Arbeidsmarkt-ontwikkelingen

Over ons

Inleiding

Social Return on Investment (SROI) is het bevorderen van arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Inkopers van overheden vereisen bij de aanbesteding van opdrachten, dat de opdrachtnemer kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt betrekt bij de uitvoering. Dat kan gaan om banen, leerwerk- en stageplekken, sociale inkoop en andere maatschappelijke activiteiten. De huidige ervaring in de Drechtsteden is onder andere dat maatwerk-invulling van SROI steeds vaker gewenst is, mede vanwege de krappe arbeidsmarkt.

De Sociale Dienst Drechtsteden (SDD) wil weten hoe het huidige SROI-beleid uitpakt in de praktijk om te kunnen bepalen of het nog voldoet en welke mogelijke verbeterpunten er zijn. In de regionale uitvoeringsagenda is opgenomen dat men wil komen tot een SROI-beleid, dat beter werkt in de praktijk. Het doel is het doorontwikkelen van het beleid met een goede aansluiting op de huidige arbeidsmarktomstandigheden en de uitvoeringspraktijk. Een van de stappen is een onderzoek naar de uitwerking van het beleid in de praktijk. SDD heeft het Onderzoekcentrum Drechtsteden (OCD) gevraagd dit onderzoek uit te voeren.

De centrale vragen van dit onderzoek zijn: *hoe verloopt de praktische uitvoering van het huidige SROI-beleid voor de Drechtsteden? Welke ervaringen hebben de direct betrokken partijen, welke succesfactoren en knel-/verbeterpunten zijn te onderscheiden en wat levert SROI in maatschappelijke zin op? Welke ontwikkelingen op de (regionale) arbeidsmarkt en economie zijn relevant voor de uitvoering en koers van het beleid?*

De aanpak van het onderzoek bestaat uit deskresearch, interviews met direct betrokkenen en een vragenlijst onder opdrachtnemers (zie ook de Onderzoekverantwoording).

1. Conclusies en aanbevelingen

Conclusies

De SROI-waarde in de Drechtsteden bedraagt € 51 miljoen. Dit gaat om contracten die in het registratiesysteem staan en die vanaf 1 januari 2023 lopende zijn, gaan lopen of sindsdien zijn afgerond.

Personen met een uitkering en niet-uitkeringsgerechtigden die ingezet kunnen worden als SROI, noemen we in deze rapportage gemakshalve kandidaten.

Invulling SROI in de praktijk

De meest voorkomende manier van SROI-invulling in de Drechtsteden is de inzet van kandidaten (relatief veel opdrachtnemers in het groenonderhoud, in zorg/welzijn en grote opdrachtnemers doen dat). Ook maatwerk en sociale inkoop gebeuren vaak, gevolgd door de inzet van mbo'ers. In het groenonderhoud en in de infra/gww bieden relatief veel opdrachtnemers plek aan bbl-studenten. Indien opdrachtnemers werk hebben geboden aan personen, ging dat deels om personen woonachtig in de Drechtsteden.

Beschikbaarheid van personen

Over het algemeen is het oordeel dat er niet voldoende geschikte personen zijn om in te zetten. Dit verschilt wel per doelgroep en branche. Het vinden of verkrijgen van stagiairs kost beduidend minder moeite dan het vinden van (geschikte) kandidaten. Branches met relatief weinig moeite met de inzet van personen zijn met name het groenonderhoud en zorg & welzijn. Opdrachtnemers die problemen ervaren bij de invulling en beschikbaarheid van kandidaten, zijn vooral het mkb en bedrijven in de infra/gww. Ook opdrachtgevers hebben deze ervaringen.

Redenen van moeite met invulling

De voornaamste oorzaken van de moeizame invulling via personen zijn allereerst tekorten aan inzetbare personen. Dat komt mede door de krapte op de arbeidsmarkt, de lage werkloosheid en te weinig aanbod van mbo-stagiairs. Ten tweede is er sprake van een mismatch tussen wat kandidaten kunnen (en willen) en wat van ze verwacht wordt op de werkvloer. Dat komt bijvoorbeeld doordat de werkzaamheden te specialistisch zijn (en diploma's of certificaten vereisten), te hoogwaardig (hbo+) of niet/minder geschikt voor kandidaten. Denk bij dat laatste bijvoorbeeld aan de omgang met kinderen, cliënten en externe klanten. Daarnaast kan de begeleiding en administratie veel tijd kosten (bij kleine bedrijven). Vooral in de infra/gww is het werk voor kandidaten niet alleen te specialistisch (zoals onder de grond), maar ook gevaarlijk, zwaar, in weer en wind en op vroege tijdstippen. De ervaring in de praktijk is dat dat vaak niet aansluit op de kennis, kunde en houding van kandidaten. Ook een taalbarrière kan een probleem vormen, zeker bij gevaarlijk werk.

Inzetbaarheid van personen, werkzaamheden

In de infra/gww is al met al de minste tevredenheid over de inzetbaarheid van kandidaten. Over het *algemeen* zijn opdrachtnemers die werk hebben geboden aan personen, echter positief over de inzetbaarheid van de personen. Dat geldt voor zowel kandidaten als mbo-stagiairs en vso/pro-leerlingen. In de gevallen dat opdrachtnemers (wel) werk hebben geboden aan personen, vinden ze overwegend dat de werkzaamheden geschikt waren. Dat geldt met name voor mbo-stagiairs. Zij verrichten (inhoudelijke) werkzaamheden in het verlengde van hun opleiding, ongeacht de branche van de opdrachtnemer. Kandidaten voeren voornamelijk faciliterende taken uit, zoals huishoudelijke, administratieve en schoonmaakwerkzaamheden. In bijvoorbeeld de groenvoorziening verrichten ze ook inhoudelijke taken.

Maatwerk, sociale inkoop - mensen helpen *aan* en *naar* werk

Maatwerk en sociaal inkopen hebben vooral toegevoegde waarde voor opdrachtnemers die moeite hebben om SROI (volledig) via personen in te vullen. Zonder die mogelijkheden zouden ze niet aan de SROI-verplichting kunnen voldoen. Daarbij komt het ten goede aan de doelgroep in relatie tot (kunnen) werken. Dat houdt ook in mensen voorbereiden op werk en zich laten ontwikkelen op het tempo dat voor hen geschikt is.

Conclusies

Visie op SROI-beleid

Opdrachtnemers hebben afhankelijk van hun opgedane ervaringen, uiteenlopende visies op het huidige SROI-beleid. Positieve geluiden komen uit de hoek van het groenonderhoud en zorg & welzijn (zoals de meerwaarde van SROI voor het bedrijf, de personen en de maatschappij). Negatieve ervaringen zijn vooral afkomstig vanuit de infra/gww. De invulling van SROI (met kandidaten) wordt daar over het algemeen als (zeer) lastig ervaren, met een (te) hoge SROI-eis in combinatie met een tekort aan geschikte kandidaten.

Onder opdrachtgevers zijn vooral kritische geluiden te horen over de praktische invulling van SROI. Die geluiden gaan voornamelijk over een inmiddels praktische onhaalbaarheid van de SROI-invulling; het beleid zoals bedoeld voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, is achterhaald. Dit komt door een tekort aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, die geschikt zijn om in te zetten. In de praktijk blijkt de inzet lastig uitvoerbaar vergeleken met tien tot twintig jaar geleden.

Meerwaarde tijdens SROI-inzet

Meerwaarde van SROI

Opdrachtgevers en opdrachtnemers onderschrijven over het algemeen nut en noodzaak van SROI. Opdrachtnemers bij wie de invulling met personen slaagt, zien bijvoorbeeld de ingezette kandidaten groeien in hun werk en zelfvertrouwen, en geven aan dat ze SROI doen voor die personen en dat het zich uitbetaalt voor hun bedrijf. Opdrachtnemers zijn overwegend tevreden over de inzetbaarheid van de personen en grotendeels vinden ze dat de werkzaamheden geschikt zijn. In die gevallen draaien de ingezette personen mee met de rest van het personeel. Daarnaast wordt de mogelijkheid tot maatwerk en sociaal inkopen als een meerwaarde ervaren.

Meerwaarde na SROI

in dienst nemen

SROI leidt er regelmatig toe dat opdrachtnemers personen in betaalde dienst nemen na afloop van hun SROI-inzet. Vier op de tien opdrachtnemers met afgeronde opdrachten sinds 2023, hebben personen in dienst genomen na de SROI-inzet en volgens een op de tien zijn personen bij andere bedrijven of instellingen gaan werken. Meestal ging dat per opdrachtnemer om twee personen (vanuit de Drechtsteden, maar zeker ook van daarbuiten).

Het in dienst nemen van personen na hun inzet is een meerwaarde van SROI. Zowel de opdrachtnemer als de ingezette persoon heeft dan baat bij de voltooide SROI-inzet. Juist nu de arbeidsmarkt krap is, biedt het bedrijven een extra mogelijkheid om aan personeel te komen. Die ervaring is vooral in de zorg en het groenonderhoud. De in dienst genomen personen zijn voornamelijk stagiairs, maar ook kandidaten. Ze voeren dezelfde werkzaamheden uit als tijdens de SROI-inzet, al dan niet met doorgroeimogelijkheden.

maatschappelijke activiteiten

SROI leidt er ook toe, dat een kwart van de opdrachtnemers maatschappelijke activiteiten is gaan verrichten buiten SROI om (bijvoorbeeld door meer te gaan samenwerken met organisaties zoals sociale werkvoorziening).

Wel de intentie, niet de mogelijkheid

Het komt ook voor dat opdrachtnemers personen via SROI in dienst *willen* nemen, maar niet *kunnen*. In die gevallen is er een tekort aan personen om gedurende de opdracht in te zetten als SROI. Of de ingezette kandidaten blijken niet geschikt te zijn voor de werkzaamheden tijdens de opdracht. Het wel willen maar niet kunnen, speelt vooral in de infra/gww-branche, waar juist veel behoefte is aan personeel.

Conclusies

Positieve ervaringen opdrachtnemers

Positieve ervaringen en knelpunten
Positieve ervaringen van opdrachtnemers zijn voornamelijk:
- een goede / prettige / duidelijke samenwerking met gemeente / BBD (Baanbrekend Drechtsteden),
- het zien groeien van kandidaten, de toegevoegde waarde van SROI,
- de mogelijkheid tot maatwerk en sociaal inkopen.

Knelpunten opdrachtnemers

Knelpunten volgens opdrachtnemers (met name infra/gww) zijn:
- geen of te weinig (geschikte) kandidaten,
- (te) specialistisch werk voor SROI (met opleidingsvereisten en eisen aan veiligheid en kwaliteit),
- te weinig mogelijkheden / te weinig capaciteit voor begeleiding (al dan niet een klein bedrijf),
- de SROI-eis is niet reëel (bijvoorbeeld uurtarieven van kandidaten via een detacheerder/uitzender die flink hoger kunnen zijn dan de SROI-waarde van de kandidaatgroepen),
- SROI kost veel tijd en administratie.

Knelpunten intern

Binnen SDD is de opvatting dat niet altijd voldoende zicht is op kandidaten (achtergrond, wat ze kunnen en willen). Een gevolg is dat er minder mensen in de “kaartenbak” van BBD terechtkomen dan zou kunnen. Het is juist van belang dat BBD zoveel als mogelijk (geschikte) kandidaten kan inzetten als SROI, ook vanwege de tekorten aan mensen op de werkvloer en de moeite om kandidaten in te zetten. Daarnaast hebben diverse programma’s en SROI een gemeenschappelijk doel en belang: mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk helpen. De ervaring is dat SROI onderbelicht is. De meerwaarde van SROI zou meer voor het voetlicht gebracht moeten worden.

Ondersteuning door BBD

Ondersteuning en registratie
Een meerderheid van de opdrachtnemers, die gebruik hebben gemaakt van ondersteuning door BBD, is daarover tevreden. Ze waarderen de goede contacten en afspraken met BBD, snel schakelen en meedenken.

Capaciteit BBD

Bij BBD is een capaciteit van 2 fte beschikbaar voor SROI (van administratie tot controle, advisering en ondersteuning). De capaciteit is te klein om vaker in contact te zijn met opdrachtnemers (ook in de ogen van opdrachtgevers en opdrachtnemers). Dat is gewenst als opdrachtnemers nieuw zijn, een grote opdracht hebben en/of problemen hebben met de SROI-invulling. Op die manier kan op tijd of juist voortijdig actie worden ondernomen als de SROI-invulling achterloopt of dreigt achter te gaan lopen. Dat zou helpen om meer personen als SROI-invulling aan het werk te krijgen of houden. Daarnaast is het goed voor de relatie met opdrachtnemers. Ook vergeleken met de gemeente Rotterdam is de capaciteit naar verhouding klein.

Samenhangend met het capaciteitsgebrek is dat er kritiek is van opdrachtnemers en -gevers. Die houdt in dat de afstemming tussen de behoefte aan geschikte kandidaten en het aanbod ervan, beter zou kunnen (bijvoorbeeld door vroegtijdig kandidaten in beeld te brengen).

Conclusies

WIZZR

Een aanzienlijk deel van de opdrachtnemers (twee derde) is enigszins of niet tevreden met het gebruik van het systeem. Dat is vooral omdat ze het niet gebruiksvriendelijk vinden, omslachtig en/of omdat het veel administratie vergt.

Behoefte aan meer inzicht

Om bij BBD een volledig beeld te hebben van de contracten en de voortgang van de SROI-afspraken, is het noodzakelijk dat alle contracten tijdig in WIZZR staan. Dat is niet altijd het geval. Daarnaast heeft BBD behoefte aan dashboards om beter en gemakkelijker de omvang en voortgang van SROI in beeld te brengen.

Controle en handhaving

Controle en handhaving
BBD voert steekproefsgewijs controles uit op ingevoerde bewijsstukken. In de praktijk vindt het bewaken van de voortgang van SROI-afspraken door opdrachtgevers niet consequent plaats. Niet alle opdrachtgevers zijn daarmee bezig. Er is geen (actief) boetebeleid voor de gevallen dat opdrachtnemers niet voldoen aan de SROI-verplichting. Geen van de betrokken partijen in de Drechtsteden (opdrachtgevers en SDD) is voorstander van beboeten. De consequenties van boetes voor de relatie met opdrachtnemers en de continuïteit van de opdrachten, worden zwaarder gewogen dan het handhaven van de verplichting.

Verantwoordelijkheden

Daarnaast is er onduidelijkheid over verantwoordelijkheden. Dat komt mede doordat de bewaking/check op invulling volgens het beleid plaatsvindt in *samenspraak* tussen opdrachtgever en BBD. Ook is er onder opdrachtgevers, bij SDD en Team Inkoop behoefte aan meer duidelijkheid in rollen, verantwoordelijkheden en eigenaarschap. “Wie is bij SROI waarvoor eindverantwoordelijk en bij wie ligt het eigenaarschap van het SROI-beleid?”

Veel ontstane vacatures, vooral technische beroepen

Arbeidsmarktontwikkelingen: zeer gespannen arbeidsmarkt in de Drechtsteden
Sinds 2022 is het aantal ontstane vacatures in de Drechtsteden per kwartaal ruim twee keer zo groot als begin 2016. Die toename is groter dan landelijk. De technische beroepen zijn de beroepsklasse met de meeste ontstane vacatures in de Drechtsteden. Voor alle beroepsklassen is sprake van een (forse) groei van het aantal ontstane vacatures. Opdrachtnemers verwachten de komende jaar meer uitstroom van personeel.

Zeer krappe arbeidsmarkt

De regionale arbeidsmarkt is sinds 2018 (zeer) krap. Er zijn veel meer vacatures dan personen, die kortdurig werkloos zijn en werk zoeken. De komende jaren blijven werkgevers in de Drechtsteden last houden van personeelstekorten. Opdrachtnemers verwachten dat de krapte op de arbeidsmarkt (in alle branches) zal aanhouden of verergeren. De zeer krappe arbeidsmarkt geldt voor alle beroepsklassen, met name voor technische beroepen en ict-beroepen. De krapte voor technische beroepen is in de Drechtsteden aanzienlijk groter dan landelijk.

Werkloosheid en uitkeringen

De werkloosheid en werkloze beroepsbevolking zijn in de Drechtsteden twee keer zo klein als tien jaar geleden. Het aantal lopende ww-uitkeringen is fors afgenomen (drie keer zo klein als in 2016). Het aantal bijstandsuitkeringen is door de jaren heen redelijk stabiel. Dat geldt ook voor het aantal geregistreerde werkzoekenden met een wia- of een wajong-uitkering.

Conclusies

Mbo-studenten

In de Drechtsteden woonden in 2023 10% minder mbo-studenten dan in 2019. In 2027 zijn er naar verwachting even veel mbo-studenten als nu. Daarna zal het aantal tot 2038 dalen met 4%. Vooral in de Techniek & gebouwde omgeving (-11%) gaat het aantal mbo-studenten in de Drechtsteden naar verwachting afnemen.

Mate van werk na diploma

Vrijwel alle mbo-gediplomeerden vinden na hun opleiding binnen een jaar betaald werk (vooral bbl-studenten). Van de bbl-studenten woonachtig in de Drechtsteden, heeft 95% binnen een jaar na diplomering betaald werk. Van de technische opleidingen zoals binnen Bouw en infra hebben nagenoeg alle studenten, die de afgelopen jaren hun diploma behaalden, betaald werk. Van Bouw en infra zijn slechts enkele tientallen gediplomeerde schoolverlaters woonachtig in de Drechtsteden per jaar. Ook van Zorg en welzijn - een veel grotere opleidingssector - vindt een groot aandeel gediplomeerden binnen een jaar na afronding van de opleiding betaald werk.

Minder (geschikte) kandidaten voor SROI

Arbeidsmarktontwikkelingen: betekenis voor SROI in de regio

Door de zeer krappe arbeidsmarkt hebben werkgevers moeite om personeel te vinden. Ook voor SROI heeft de krapte gevolgen. Omdat er relatief weinig werklozen zijn, is onder hen het aantal kandidaten om werk te bieden als SROI-invulling, kleiner dan pakweg tien jaar geleden. Bovendien is dan ook het aantal kandidaten dat geschikt is voor de werkzaamheden, kleiner. Momenteel is dus meer dan voorheen sprake van een kwantitatieve en kwalitatieve mismatch. Vooral in de techniek (zoals bouw, infra/gww) is dat het geval, mede vanwege de zeer grote *regionale* krapte in die sector. Groepen kandidaten die wel stabiel zijn qua omvang, zijn personen met een bijstands-, wia- of wajong-uitkering.

Minder (technische) mbo-stagiairs voor SROI

Daarnaast wonen in de Drechtsteden relatief weinig mbo-studenten die een diploma behalen in de techniek. Na diplomering hebben juist zij vrijwel allemaal betaald werk. Dat geldt echter ook voor de andere opleidingssectoren. Mbo-studenten hebben over het algemeen geen afstand tot de arbeidsmarkt. Zeker bbl-studenten niet, omdat zij eerst een leerbedrijf moeten vinden (of daar al werkzaam zijn), voordat ze de opleiding kunnen vervolgen. Aangezien het totaal aantal mbo-studenten in de regio is afgenomen en naar verwachting licht zal blijven dalen, is SROI-invulling ook via deze doelgroep lastiger dan voorheen.

Vanwege minder stagiairs en (geschikte) kandidaten verwachten opdrachtnemers dat de invulling van SROI in de Drechtsteden in de toekomst lastiger wordt dan nu en in het verleden. Maatwerk en sociale inkoop worden dan belangrijker om te kunnen voldoen aan hun SROI-verplichting.

Aanbevelingen

Gebaseerd op de bevindingen uit het onderzoek komen we tot de volgende aanbevelingen (in willekeurige volgorde).

1. Informatievoorziening vooraf
Verstrek voorafgaand aan de opdrachtverlening de (mogelijke) opdrachtnemers concrete informatie over de regionale mogelijkheden van de SROI-invulling. Benoem de specifieke sociale (werkvoorziening) organisaties en stichtingen waar men terecht kan voor sociale inkoop en maatwerk. Vanwege de moeite met het bieden van werk als SROI-invulling, de ervaren tekorten aan geschikte kandidaten en de krapte op de arbeidsmarkt, zijn sociale inkoop en maatwerk belangrijk. Geef zo concreet mogelijk aan hoe en welke maatschappelijke activiteiten verricht kunnen worden, liefst aan de hand van praktijkvoorbeelden. Maak duidelijk kenbaar dat scholings-en begeleidingskosten ten behoeve van de doelgroepen mogelijk zijn en welke mbo-instellingen er in de regio zijn. Zo hoeven (nieuwe) opdrachtnemers het niet vooraf volledig zelf uit te zoeken. Het is geen dagelijks werk voor ze, zeker niet in het mkb en niet alle opdrachtnemers weten bijvoorbeeld dat mbo-stagiairs mogelijk zijn als SROI-invulling.

2. Afstemmen (potentiële) vraag en aanbod
Zorg ervoor dat binnen SDD een zo goed mogelijk beeld is van de kandidaten (achtergrond, wat ze willen en wat ze kunnen) en dat dat bekend is bij BBD, zodat zij geen kandidaten “missen”. Het is juist van belang dat BBD zoveel als mogelijk (geschikte) kandidaten kan laten inzetten als SROI, gezien de tekorten aan mensen op de werkvloer in nagenoeg alle sectoren en de (grote) moeite die een deel van de opdrachtnemers ervaart met de SROI-invulling.

Door goed en volledig zicht te hebben op kandidaten kan een betere afstemming plaatsvinden met de behoefte van opdrachtnemers (type werk en branche). In een ideale situatie is vóór de opdrachtverlening bekend welke kandidaten geschikt kunnen zijn, zodat de kans op een goede match groter is en bedrijven er vooraf gericht op kunnen inspelen. Duidelijk wordt dan ook wat met kandidaten realistisch/haalbaar is binnen de context van de opdracht en de werkzaamheden.

3. Voorkomen is beter dan genezen
Probeer opdrachtgevers en opdrachtnemers meer bekend te maken met SROI. Deel succesverhalen met hen, organiseer SROI-bijeenkomsten per branche. Voorkom dat opdrachtgevers en opdrachtnemers (te) laat aan de slag gaan met SROI, door bijvoorbeeld vanaf het begin van de opdrachtverlening een SROI-contactpersoon aan te laten sluiten bij (periodiek) overleg over de opdracht. Zorg er zoveel als mogelijk voor dat SROI niet een onderbelicht onderwerp is.

4. Meer contact BBD met opdrachtnemers
Ga vaker (op locatie) in gesprek met opdrachtnemers. Op die manier kan op tijd of juist voortijdig actie worden ondernomen als de SROI-invulling achterloopt of achter dreigt te gaan lopen. Het zou helpen om op die manier meer personen aan het werk te krijgen of houden. Daarnaast is het goed voor de relatie met opdrachtnemers.

Aanbevelingen

5. Volledige registratie en controle
Zorg ervoor dat alle contracten met een SROI-verplichting (tijdig) geregistreerd staan in WIZZR. Dan is doorlopend een volledig zicht op de voortgang van de SROI-afspraken. Voer ook in alle gevallen controle uit op ingevoerde bewijsstukken van de SROI-afspraken. Neem wat dit betreft een voorbeeld aan de gemeente Rotterdam. Zij hanteert een controleregime, waarbij in beginsel alle bewijsstukken gecontroleerd worden. Als de eerdere ervaringen zijn dat opdrachtnemers op schema liggen, krijgen ze een administratief-luw proces. Daarbij hoeven ze niet iedere keer bewijsstukken in te voeren, maar wel achter de hand te hebben. Als ze dat daadwerkelijk doen (wat uit controle op locatie blijkt), behouden ze hun administratief-luwe status. Zo niet, vallen ze terug in het regime van 100% controle.

6. Meer zicht op voortgang en omvang SROI
Gebruik dashboards om beter, gemakkelijker en realtime de omvang en voortgang van SROI in beeld te brengen en te volgen. Daarvoor kan het nodig zijn om WIZZR indien mogelijk aan te sluiten op een datawarehouse. Een verbeterd en meer gebruiksvriendelijk inzicht helpt eveneens om collega's en management (ook van andere afdelingen zoals Team Inkoop), beter op de hoogte te kunnen houden van SROI. Dat geldt ook voor opdrachtgevers die daardoor actiever betrokken kunnen worden bij SROI. Tot slot zijn dashboards handig om de (meer)waarde van SROI intern op een hoger niveau goed inzichtelijk te maken en meer bekendheid te (blijven) geven aan SROI.

7. Capaciteit BBD
Bij BBD is een grotere capaciteit nodig, zeker gezien de voorgaande aanbevelingen. Zie ook bijvoorbeeld de gemeente Rotterdam, waar de capaciteit naar verhouding groter is en de SR-unit uit verschillende functies bestaat (accountmanagers, adviseurs en backoffice).

8. Stagiairs
Controleer of mbo-stagiairs al een stageplaats of leerbaan hebben bij de opdrachtnemer voordat de opdracht verleend wordt. Als ze dat al hebben, is in feite geen sprake van het helpen van een persoon aan een nieuwe arbeidsplaats. Daarnaast vindt verreweg het grootste deel van de mbo-gediplomeerde schoolverlaters betaald werk binnen een jaar na afronding van de opleiding (met name bbl-studenten). Zij hebben zo bezien geen afstand tot de arbeidsmarkt. Overweeg in hoeverre het terecht is dat mbo-stagiairs tot de doelgroep van SROI behoren (hoewel ze voor veel opdrachtnemers een onmisbare SROI-doelgroep zijn).

9. Bekendheid SROI
Binnen SDD hebben programma's/projecten en SROI een gemeenschappelijk doel en belang: mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk helpen. De ervaring is dat SROI een ondergeschoven kindje lijkt te zijn en dat SROI (meer) ruchtbaarheid en bekendheid verdient. Probeer de (meer)waarde van SROI meer voor het voetlicht te brengen (zie ook aanbeveling 6).

Aanbevelingen

10. Heroverweeg de waarden per bouwblok en/of leg vast dat de inzet van kandidaten via detacheerders en uitzenders als sociale inkoop kan worden opgevoerd
De waarde van een bouwblok is afhankelijk van de afstand tot de arbeidsmarkt. De waarde voor bijvoorbeeld Wajong is hoger dan voor een niet-uitkeringsgerechtigde. Het kan raadzaam zijn om de waarde per kandidaatgroep te heroverwegen. Een groep kan bijvoorbeeld een grote waarde hebben, maar als er relatief weinig geschikte personen zijn heeft dat minder effect op de mate van invulling. Of een groep bestaat uit veel geschikte personen maar met een lagere waarde, wat eveneens leidt tot een kleinere bijdrage aan de SROI-invulling.

Een andere waardebepaling per bouwblok kan leiden tot een minder moeizame invulling via personen. Echter voor branches/opdrachtnemers die sowieso problemen hebben met het vinden en inzetten van geschikte personen zoals infra/gww, zal een andere waardebepaling naar verwachting weinig tot geen effect sorteren.

Daarnaast blijkt dat de uurtarieven van kandidaten via een detacheerder/uitzender vooral in infra/gww hoger kunnen zijn dan de waarde van de kandidaatgroepen in het SROI-beleid. Hierdoor kunnen opdrachtnemers niet de volledig gemaakte SROI-kosten opvoeren in het systeem (terwijl de ingezette kandidaten veelal ook nog begeleiding nodig hebben). Dat zorgt voor een scheve verhouding tussen wat men kan opgeven als SROI en wat de werkelijke kosten zijn.

De heroverweging van de waarden (verhoging) geldt met name voor deze gevallen. Een andere mogelijkheid is om opdrachtnemers de gehele factuurwaarde op te laten voeren als sociale inkoop en dit vast te leggen in het beleid. Om alsnog zicht te hebben op de inzet van kandidaatgroepen is een koppeling in het registratiesysteem nodig tussen de opvoerde kandidaten en sociale inkoop.

11. Verlaag het SROI-percentage en/of onderzoek de mogelijkheid van een variabel percentage voor in ieder geval infra/gww
De SROI-invulling via kandidaten is afhankelijk van de spanning op de arbeidsmarkt. Als de arbeidsmarkt ruim is en de werkloosheid hoog, zijn er relatief veel (ww-)kandidaten in de “kaartenbak” en daardoor ook meer personen die inzetbaar zijn voor SROI. Bij een zeer krappe arbeidsmarkt zoals nu en in de afgelopen jaren is het juist andersom (minder werklozen en ww-kandidaten). De kans op een goede match tussen geschikte kandidaten en het werk bij opdrachtnemers is kleiner dan wanneer er veel geschikte ww-kandidaten zijn. De spanning op de arbeidsmarkt heeft dus in zowel kwantitatief opzicht (aantal personen) als kwalitatief opzicht (geschiktheid) invloed op de mate waarin SROI-invulling met personen mogelijk is. Dat geldt met name voor de infra/gww-branche waar veel moeite is met het invullen van SROI.

Onderzoek - in ieder geval voor infra/gww - de mogelijkheid van het koppelen van het SROI-percentage aan een of meerdere indicatoren, die de actuele situatie van de regionale arbeidsmarktspanning weergeven (bijvoorbeeld de spanningsindicator als verhouding tussen vraag en aanbod). Het percentage kan dan periodiek bijgesteld worden, bijvoorbeeld jaarlijks.

Aanbevelingen

Deze inrichting zou inhouden in dat het SROI-percentage om de zoveel tijd wordt aangepast aan de actuele, regionale en sectorale arbeidsmarktspanning. In het geval van een zeer krappe regionale arbeidsmarkt is het percentage SROI (veel) kleiner dan wanneer er een gemiddelde of (zeer) ruim regionale arbeidsmarkt is. Dit draagt bij aan de haalbaarheid.

Als een variabel percentage om welke reden dan ook niet mogelijk is, is de aanbeveling het percentage voor in ieder geval infra/gww (aanzienlijk) te verlagen.

12. Verantwoordelijkheden en beleid
Schep zoveel mogelijk duidelijkheid over wie waarvoor verantwoordelijk is bij SROI (zoals BBD, opdrachtgevers en Team Inkoop) en zorg ervoor dat alle betrokkenen daarvan op de hoogte zijn en blijven. Dat is vooral van belang in de gevallen dat SROI-invulling moeizaam verloopt. Hierbij kan een voorbeeld worden genomen aan de gemeente Rotterdam. Daar ligt de specifieke verantwoordelijkheid voor SROI bij de SR-unit (zoals ook is besloten door de concerndirectie). In gevallen van escalatie verlopen deze via de SR-unit naar de Directie Werk en Inkomen als dat nodig blijkt.

Het is aan te raden om het SROI-beleid voor de Drechtsteden te herijken/vernieuwen, waarbij de SDD het voortouw neemt en de opdrachtgevers in de regio betrekt (bijvoorbeeld door ze input te laten leveren over wat zij verstaan onder SROI en sociale inkoop). De gewenste uitkomst is een gezamenlijk, breed gedragen en toepasbaar SROI-beleid, waarin de verantwoordelijkheden en het eigenaarschap helder zijn vastgelegd met het oog op een duidelijke governancestructuur.

2. SROI-beleid Drechtsteden in vogelvlucht

SROI-beleid in vogelvlucht

SROI

Social return on investment (SROI) is het bevorderen van arbeidsparticipatie van mensen met een (relatief) grote afstand tot de arbeidsmarkt. Door de toepassing van SROI dragen inkoop en aanbesteding bij aan het creëren van werkgelegenheid en maatschappelijke meerwaarde. Inkopers van overheden vereisen bij de aanbesteding van leveringen, diensten en werken, dat de opdrachtnemer kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt betrekt bij de uitvoering. Dat kan gaan om banen, leerwerk- en stageplekken, sociale inkoop en andere maatschappelijke activiteiten. Hiervoor in de Drechtsteden zijn kaders opgesteld en uitvoeringsafspraken gemaakt binnen het Regionaal inkoop- en aanbestedingsbeleid Drechtsteden, de Sociale Dienst Drechtsteden en (in meer of mindere mate) bij de afzonderlijke gemeenten.

Drempelwaarden en uitgangspunt

De drempelwaarde voor het toepassen van een SROI-verplichting voor werken en levering is € 50.000 en voor diensten € 150.000. Bij aanbestedingen lager dan deze bedragen wordt geen SROI-verplichting opgelegd. Het uitgangspunt van SROI-toepassing is 5%. Hiervan kan worden afgeweken, rekening houdend met proportionaliteit. Voor bijvoorbeeld Infra wordt 2,1% gehanteerd. Het kan ook voorkomen dat het percentage hoger uitvalt als een opdrachtnemer daarvoor kiest, of dat het wordt toegepast op de loonsom in plaats van de aanneemsom.

Omvang van SROI

In het registratiesysteem staan ruim 320 contracten (met een SROI-verplichting) die vanaf 1 januari 2023 lopende zijn, gaan lopen of sindsdien zijn afgerond. Dit betreft een meetperiode van anderhalf jaar[1]. De gemiddelde SROI-toepassing van deze contracten is 5,2%. Daarmee is een SROI-waarde gemoeid van € 51 miljoen[2]. Het grootste deel daarvan gaat om de opdrachtgever Drechtsteden (€ 29,5 miljoen, waaronder WMO en personenvervoer) en om de Gemeente Dordrecht (€ 8,5 miljoen).

Doelgroepen

In de Drechtsteden worden de volgende kandidaatgroepen ingezet als SROI-invulling:
- kandidaten WWB (Participatiewet niet-arbeidsbeperkten)
- Wajong
- Wsw detacheren
- Kandidaten WW
- WIA/WAO
- BBL
- BOL-stagiair
- VSO/Praktijkonderwijs (PRO)
- Nugger (niet-uitkeringsgerechtigde)

[1] Het is niet wenselijk om te ver terug te kijken. Enkele jaren geleden is SDD namelijk overgegaan op een ander registratiesysteem. Hoe verder terug in de tijd, hoe groter de kans dat gegevens niet of niet volledig zijn overgezet van het oude naar het nieuwe systeem.
[2] Dit gaat om contracten die geregistreerd staan in het systeem. De werkelijke waarde is naar verwachting groter, doordat niet alle contracten meteen worden ingevoerd in het systeem en doordat contracten van de Gemeente Alblasserdam voor de betreffende meetperiode niet in het systeem staan.

SROI-beleid in vogelvlucht

Afkoop van de SROI-som komt niet voor. Bij overwaarde (surplus) van de SROI-waarde mogen opdrachtnemers het surplus overdragen naar een volgende opdracht zolang die binnen een jaar van start gaat.

Personen

De prioriteit ligt op het helpen van mensen aan werk(ervaring). De kandidaten zijn bij voorkeur woonachtig in de Drechtsteden. Hier zijn ongeveer 3.200 kandidaten die ingezet kunnen worden. De afgelopen drie jaar waren volgens het registratiesysteem ruim 1.400 plaatsingen van personen. Voor de waardebepaling wordt de bouwblokkenmethode gebruikt. De waarde van een bouwblok (soort kandidaat) is afhankelijk van de afstand tot de arbeidsmarkt. Zo is die voor bijvoorbeeld Wajong hoger dan een niet-uitkeringsgerechtigde. Zie bijlage 1 voor de bouwblokken en waarden per kandidaatgroep.

Maatwerk, sociale inkoop

Als SROI-invulling niet (volledig) mogelijk is met kandidaten, kan de invulling ook plaatsvinden door een combinatie met maatwerk. Denk hierbij bijvoorbeeld aan samenwerken met erkende organisaties in de sociale werkvoorziening, scholings-en begeleidingskosten ten behoeve van kandidaten en het ondersteunen van maatschappelijke activiteiten. Deze zijn gerelateerd aan de opdracht en uitgevoerd in de Drechtsteden op het gebied van participatie en arbeidsmarktoeleiding.

Rollen, proces

Team Inkoop van de Servicegemeente Dordrecht (SGD) verzorgt de gunning van de opdracht[1] en de activiteiten die daarmee gemoeid zijn (zoals het in kaart brengen van de behoefte en het aanvragen van offertes in het geval van aanbestedingen). SROI kan een van de gunningscriteria zijn. Opdrachtnemers geven dan aan wat zij van plan zijn met SROI. Tot en met de gunning heeft Team Inkoop een adviserende rol bij het toepassen van SROI. Na de gunning dienen de opdrachtgever en opdrachtnemer een melding te doen bij BBD (Baanbrekend Drechtsteden) via een formulier.

BBD voert het SROI-beleid uit in en voor de Drechtsteden. De SROI-invulling gaat in overleg met en na goedkeuring van BBB. De afspraken en invulling worden vastgelegd en gemonitord in het SROI-registratiesysteem WIZZR. BBD onderhoudt contacten met opdrachtgevers en opdrachtnemers (sowieso bij nieuwe opdrachtnemers en bij degenen bij wie moeite is gebleken met de invulling SROI), adviseren, bieden ondersteuning bij de invulling en controleren ingevoerde bewijsstukken. Zie bijlage 2 en 3 voor de rolverdeling en procesbeschrijving.

Bevindingen

De huidige ervaring is onder andere dat er onduidelijkheid is over wie eigenaar is van het SROI-beleid in de Drechtsteden, dat niet alle opdrachtgevers het registratiesysteem gebruiken om zelf grip te houden op de SROI-verplichtingen van de contracten en dat BBD relatief klein is (vergeleken met andere gemeentelijke instanties). Daarnaast is gebleken dat maatwerk-invulling van SROI steeds vaker gewenst is, onder meer vanwege de krappe arbeidsmarkt.

[1] Team Inkoop verzorgt de gunning als de aanbesteding door Team Inkoop begeleid is. Europese aanbestedingen moeten via Team Inkoop. Alles onder de drempel mogen opdrachtgevers ook zelfstandig zonder Team Inkoop doen.

3. Invulling van SROI in de praktijk

Invulling SROI in de praktijk - in het kort

De meest voorkomende manier van SROI-invulling in de Drechtsteden is de inzet van kandidaten (relatief veel opdrachtnemers in het groenonderhoud, in zorg/welzijn en grote opdrachtnemers doen dat). Ook maatwerk en sociale inkoop gebeuren vaak, gevolgd door de inzet van mbo'ers. In het groenonderhoud en in de infra/gww bieden relatief veel opdrachtnemers plek aan bbl-studenten. Indien opdrachtnemers werk hebben geboden aan personen, ging dat deels om personen woonachtig in de Drechtsteden.

Beschikbaarheid van personen
Over het algemeen is het oordeel dat er niet voldoende geschikte personen zijn om in te zetten. Dit verschilt wel per doelgroep en branche. Het vinden of verkrijgen van stagiairs kost beduidend minder moeite dan het vinden van (geschikte) kandidaten. Branches met relatief weinig moeite met de inzet van personen zijn met name het groenonderhoud en zorg & welzijn. Opdrachtnemers die problemen ervaren bij de invulling en beschikbaarheid van kandidaten, zijn vooral het mkb en bedrijven in de infra/gww. Ook opdrachtgevers hebben deze ervaringen.

Redenen van moeite met invulling
De voornaamste oorzaken van de moeizame invulling via personen zijn allereerst tekorten aan inzetbare personen. Dat komt mede door de krapte op de arbeidsmarkt, de lage werkloosheid en te weinig aanbod van mbo-stagiairs. Ten tweede is er sprake van een mismatch tussen wat kandidaten kunnen (en willen) en wat van ze verwacht wordt op de werkvloer. Dat komt bijvoorbeeld doordat de werkzaamheden te specialistisch zijn (en diploma's of certificaten vereisten), te hoogwaardig (hbo+) of niet/minder geschikt voor kandidaten. Denk bij dat laatste bijvoorbeeld aan de omgang met kinderen, cliënten en externe klanten. Daarnaast kan de begeleiding en administratie veel tijd kosten (bij kleine bedrijven). Vooral in de infra/gww is het werk voor kandidaten niet alleen te specialistisch (zoals onder de grond), maar ook gevaarlijk, zwaar, in weer en wind en op vroege tijdstippen. De ervaring in de praktijk is dat dat vaak niet aansluit op de kennis, kunde en houding van kandidaten. Ook een taalbarrière kan een probleem vormen, zeker bij gevaarlijk werk.

Tevredenheid over inzetbaarheid van personen en werkzaamheden
In de infra/gww is al met al de minste tevredenheid over de inzetbaarheid van kandidaten. Over het *algemeen* zijn opdrachtnemers die werk hebben geboden aan personen, echter positief over de inzetbaarheid van de personen. Dat geldt voor zowel kandidaten als mbo-stagiairs en vso/pro-leerlingen. In de gevallen dat opdrachtnemers (wel) werk hebben geboden aan personen, vinden ze overwegend dat de werkzaamheden geschikt waren. Dat geldt met name voor mbo-stagiairs. Zij verrichten (inhoudelijke) werkzaamheden in het verlengde van hun opleiding, ongeacht de branche van de opdrachtnemer. Kandidaten voeren voornamelijk faciliterende taken uit, zoals huishoudelijke, administratieve en schoonmaakwerkzaamheden. In bijvoorbeeld de groenvoorziening verrichten ze ook inhoudelijke taken.

Maatwerk, sociale inkoop
Maatwerk en sociaal inkopen hebben vooral toegevoegde waarde voor opdrachtnemers die moeite hebben om SROI (volledig) via personen in te vullen. Zonder die mogelijkheden zouden ze niet aan de SROI-verplichting kunnen voldoen. Daarbij komt het ten goede aan de doelgroep in relatie tot (kunnen) werken. Dat houdt ook in mensen voorbereiden op werk en zich laten ontwikkelen op het tempo dat voor hen geschikt is.

Visie op SROI-beleid
Opdrachtnemers hebben afhankelijk van hun opgedane ervaringen, uiteenlopende visies op het huidige SROI-beleid. Positieve geluiden komen uit de hoek van het groenonderhoud en zorg & welzijn (zoals de meerwaarde van SROI voor het bedrijf, de personen en de maatschappij). Negatieve ervaringen zijn vooral afkomstig vanuit de infra/gww. De invulling van SROI (met kandidaten) wordt daar over het algemeen als (zeer) lastig ervaren, met een (te) hoge SROI-eis in combinatie met een tekort aan geschikte kandidaten.

Onder opdrachtgevers zijn vooral kritische geluiden te horen over de praktische invulling van SROI. Die geluiden gaan voornamelijk over een inmiddels praktische onhaalbaarheid van de SROI-invulling; het beleid zoals bedoeld voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, is achterhaald. Dit komt door een tekort aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, die geschikt zijn om in te zetten. In de praktijk blijkt de inzet lastig uitvoerbaar vergeleken met tien tot twintig jaar geleden.

Invulling - manieren
Voor opdrachtnemers zijn verschillende manieren om invulling te geven aan SROI. Ze kunnen bijvoorbeeld werk bieden aan personen met een uitkering en niet-uitkeringsgerechtigden. Gemakshalve noemen we deze personen kandidaten. Andere vormen van invulling zijn onder andere het inzetten van bbl-studenten, bol-stagiairs, vso-/po-leerlingen en maatwerk of sociale inkoop (zoals samenwerken met een SW-bedrijf en het ondersteunen van lokale, maatschappelijke initiatieven).

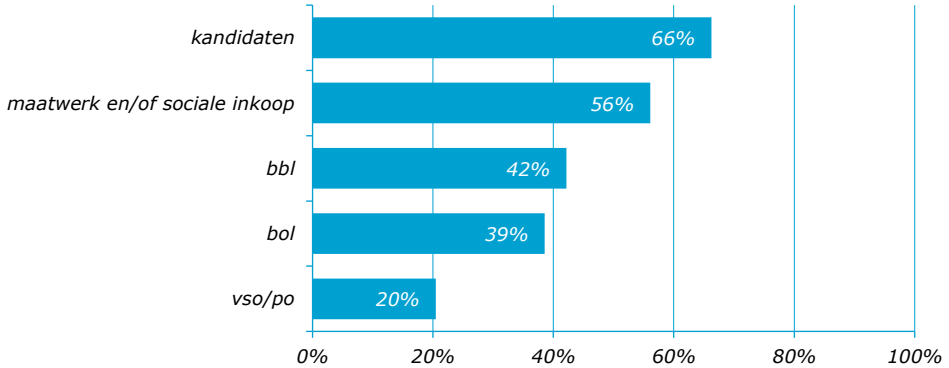
Kandidaten
Sinds 2023 heeft twee derde van de opdrachtnemers in het kader van SROI werk geboden aan kandidaten. Dat geldt met name voor bedrijven in groenonderhoud, in zorg en welzijn en voor bedrijven met 100 of meer werknemers.

Maatwerk en sociale inkoop
Een andere veel voorkomende manier van SROI-invulling is maatwerk en/of sociale inkoop (56% van de opdrachtnemers). Hiernaast staan enkele voorkomende activiteiten en de toegevoegde waarde van maatwerk en sociale inkoop.

Bbl en bol
Zowel bbl-studenten als bol-stagiairs zijn door ongeveer veertig procent van de opdrachtnemers ingezet. Relatief veel bedrijven in groenonderhoud en infra/gww bieden plek aan bbl-studenten. Het komt voor dat hbo-stagiairs worden ingezet als SROI, hoewel dat geen doelgroep is. Anderen geven juist aan dat het hen zou helpen als ze hbo-studenten kunnen inzetten (in de zorg). Een aantal opdrachtnemers was niet bekend met de mogelijkheid om mbo-stagiairs in te zetten.

Invulling SROI - manieren

Figuur 1. Manieren waarop opdrachtnemers sinds 2023 in de Drechtsteden invulling hebben gegeven aan SROI.
meerdere antwoorden mogelijk



Maatwerk en sociale inkoop - voorkomende activiteiten
- groenonderhoud rondom het complex,
- schoonmaakwerkzaamheden door verstandelijk beperkten (met een externe begeleider),
- gastlessen geven op scholen,
- schoolklassen ontvangen op het bedrijf,
- lunch en fruit laten verzorgen op kantoor,
- catering laten verzorgen bij bijvoorbeeld evenementen,
- een klusjesman op kantoor,
- het leveren van hardware aan doelgroepen die een laptop of telefoon nodig hebben.

Toegevoegde waarde van maatwerk en sociale inkoop
In de regio zijn diverse stichtingen en leerwerkbedrijven die mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt ondersteunen om zo veel mogelijk mee te kunnen doen in de maatschappij. Het (kunnen) werken staat centraal. Dat houdt ook in mensen voorbereiden op werk en zich laten ontwikkelen op het tempo dat voor hen geschikt is. Zij leiden bijvoorbeeld kandidaten op of bieden hen hulpmiddelen als die van belang zijn om aan het werk te komen/blijven (zoals een elektrische fiets of het behalen van een T-bewijs). Het dient ten goede te komen aan de doelgroep in relatie tot (kunnen) werken.

Vooral voor opdrachtnemers die moeite hebben om SROI (volledig) via personen in te vullen, hebben maatwerk en sociaal inkopen toegevoegde waarde. Zonder die mogelijkheid zouden ze niet aan de SROI-verplichting kunnen voldoen en uiteindelijk komt het ten goede aan de doelgroep in relatie tot (kunnen) werken. Het komt ook voor dat invulling via maatwerk en sociale inkoop niet voldoende is (bijvoorbeeld bij kleine opdrachtnemers).

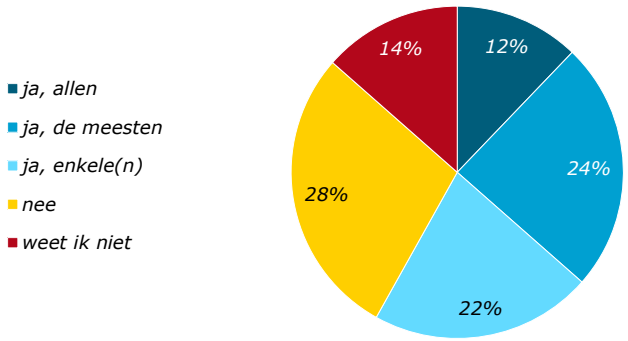
Invulling SROI - woonregio

Woonachtig in de Drechtsteden?
Indien opdrachtnemers in het kader van SROI werk hebben geboden aan personen, ging dat deels om personen woonachtig in de Drechtsteden.

12% van de opdrachtnemers geeft aan dat alle personen die zij werk geboden hebben, woonachtig waren in de Drechtsteden, 24% geeft aan dat dat geldt voor de meeste personen en 22% voor enkele(n).

Bij 28% van de opdrachtnemers waren géén van de ingezette personen woonachtig in de Drechtsteden.

Figuur 2. Personen die sinds 2023 in het kader van SROI Drechtsteden zijn ingezet: woonachtig in de Drechtsteden?



Opdrachtnemers over de woonregio van ingezette personen

"Er is genoeg aanwas vanuit de Drechtsteden. Het komt ook voor dat men vanuit Rotterdam naar de Drechtsteden rijdt met busjes."

"Momenteel werken een aantal jongens uit de regio Drechtsteden. Maar zij worden ook buiten de regio ingezet. En vice versa."

"Bij plaatsing kijken we altijd eerst naar studenten uit de woonplaats of omgeving zelf. Dat lukt meestal. Zo niet, dan kijken we iets verder, maar nooit te ver weg. Dat gaat altijd goed."

"Ze kunnen in principe "overal" vandaan komen, zoals uit Rijnmond."

"De kandidaten komen voornamelijk uit de Drechtsteden, maar ook daarbuiten zoals Hoogvliet."

"In Dordrecht hoeven kandidaten gelukkig niet uit de regio te komen. Dat zou de vijver alleen maar nog kleiner maken."

Opdrachtgevers over de woonregio van ingezette personen

"We hebben geen zicht op waar de personen vandaan komen."

"Een voordeel van SROI is dat er voorkeur kan worden gegeven aan bedrijven uit de regio die dan ook mensen van hier kunnen inzetten. Dan komt het ten goede aan de regio."

"We kijken zoveel als mogelijk naar het lokale mkb. Dan kunnen lokale personen ingezet worden. Soms is dat is niet mogelijk als het bedrijf ver buiten de regio is gevestigd."

Invulling SROI - beschikbaarheid personen

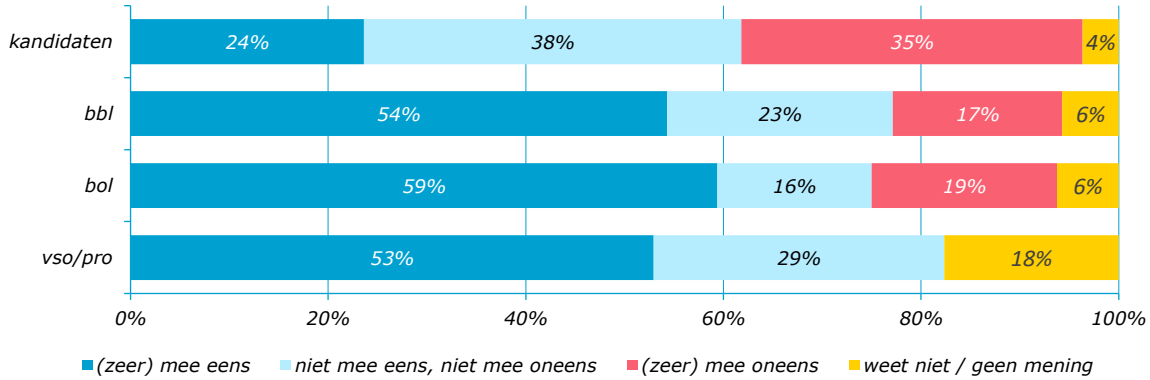
Beschikbaarheid van personen voor inzet SROI
Ruim de helft van de opdrachtnemers is het (zeer) eens met de stelling dat het vinden van bbl'ers, bol-stagiairs en vso/pro leerlingen vlot is verlopen. Voor kandidaten is dat aandeel een stuk kleiner, te weten 24%.

Opdrachtnemers die weinig moeite hebben met de SROI-invulling, zijn met name te vinden in het groenonderhoud en zorg & welzijn. Opdrachtnemers die wel problemen ervaren bij de invulling en beschikbaarheid van kandidaten, zijn vooral het mkb en bedrijven in de infra/gww-branche (grond-, weg- en waterbouw).

De voornaamste oorzaken van problemen met de invulling van kandidaten zijn een tekort aan inzetbare personen en een kwalitatieve mismatch tussen wat kandidaten kunnen (en willen) en wat van ze verwacht wordt op de werkvloer (zie ook *'Redenen van moeite'* verderop).

Figuur 3. Opdrachtnemers die sinds 2023 personen hebben ingezet in het kader van SROI in de Drechtsteden: in hoeverre zijn ze het eens met de volgende stelling?

Het vinden van een (geschikt) persoon of personen verliep over het algemeen vlot.



Opdrachtnemers zonder moeite met de invulling

"We hebben geen moeite met invulling van SROI. Negen van de tien keer lukt het wel. Er zijn genoeg studenten en kandidaten en ze kunnen ook voor andere gemeenten en voor kantoorpanden ingezet worden." groenonderhoud

"Invulling via kandidaten is bij lange niet voldoende. Dus hebben we contact gelegd met BBD; wat is er meer mogelijk? Daaruit kwam bijvoorbeeld sociale inkoop. Je moet er zelf wel wat voor doen, namelijk gelijk in gesprek gaan om te voorkomen dat je later in de knel komt met SROI." zorg en welzijn

"Geen moeite met de invulling van SROI. Het kan op vele manieren en het lukt altijd wel. Mede dankzij samenwerking met mbo. We staan er goed voor met SROI." infra en groenonderhoud

"Alles loopt lekker." groenonderhoud

""De invulling van SROI komt uiteindelijk altijd goed. Nooit voorgekomen dat we tekort kwamen. Het gaat dus allemaal goed. Misschien ook omdat we een groot bedrijf zijn met mensen die zich specifiek bezighouden met SROI in het bestek." infra/gww

"SROI kost ons geen grote moeite. In het begin lukte het niet. stagiairs en kandidaten zijn geen optie voor ons. Omdat we tijdig aan de bel trokken, kwamen we erachter dat we het ook via sociale inkoop kunnen regelen. Op deze manier halen we het ruimschoots. Anders was het niet haalbaar geweest." ict

Opdrachtnemers met moeite met de invulling

"Met bbl-studenten gaat het uiteindelijk wel goed. Maar ze zijn schaars, er is veel te weinig aanbod. En ze moeten wel uit de omgeving komen, anders is het te ver reizen. Met de rest zoals kandidaten uit de kaartenbak, is het niet of zeer lastig in te vullen." infra/gww

"Het is zeer lastig om invulling te geven aan SROI. En als de opdracht deels om leveringen gaat, is het nog lastiger." infra/gww

"Het is niet gelukt, ook niet na intensief contact met BBD. We willen graag mensen inzetten, maar het gaat niet. Er is wel voldoende begeleiding mogelijk." schoonmaak

"We zijn heel actief met SROI. We willen wel, maar het lukt amper." infra/gww

"We moeten nog even wachten op goedkeurig van sociale inkoop. Als dat niet doorgaat, redden we het niet om volledig te voldoen aan de SROI-verplichting. Met de inzet van studenten was ik niet bekend als mogelijkheid. Dat zou een optie zijn, want we hebben al stagiairs rondlopen." sport en cultuur

Invulling SROI - beschikbaarheid personen

Beschikbaarheid van personen voor inzet SROI
Ook *opdrachtgevers* hebben de ervaring dat in zorg & en welzijn en in het groenonderhoud over het algemeen weinig of geen moeite is met het invullen SROI. In vooral de infra/gww-branche is dat juist meer het geval. Dat komt overeen met bevindingen van opdrachtnemers.

Enkele opdrachtgevers plaatsen vraagtekens bij de inzet van mbo-stagiairs: *"Is SROI wel bedoeld voor stagiairs die al voor het bedrijf werken? In één geval is de contactpersoon van een opdrachtnemer zelf een bbl'er. Dit zijn geen nieuwe mensen. Ze zijn al in dienst."*

"Ik vraag me af of het terecht is dat stagiairs ingezet worden. Hebben zij een afstand tot de arbeidsmarkt?"

Opdrachtgevers die geen of weinig moeite ervaren met invulling

"De invulling is nu best goed. Bij een aantal, vooral grote zorgaanbieders kan de invulling lastig zijn. Als het deels niet lukt, dan verschuift het naar het volgende jaar (of naar een andere opdracht)." zorg en welzijn

"Soms komt het wel eens voor dat een aanbieder moeite heeft met invullen van SROI of dat het even niet loopt. Maar na gesprekken en na inschakeling BBD is er altijd een mogelijkheid voor invulling. Soms is sprake van gebrek aan begeleidingscapaciteit, maar verder geen signalen dat het moeilijk is." zorg en welzijn

"Over het algemeen verloopt de SROI-invulling goed." groenonderhoud

Opdrachtgevers die moeite ervaren met invulling

"Vooral voor mkb-bedrijven kan het lastig zijn. Die hebben minder mogelijkheden om goed met SROI bezig te zijn (administratie, invulling, begeleiding, etc.). Het staat haaks op het beleid om een mkb-vriendelijk ondernemingsklimaat te creëren. De invulling SROI kan vooral lastig zijn voor aannemers in de infra. De praktijk is lastiger dan op papier." infra/gww

"De schil van de doelgroepen waarvoor SROI bedoeld is, wordt steeds kleiner (mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt). Mensen zijn schaars én ze gaan liever elders aan de slag dan in de infra/gww. Er is werk genoeg. Er valt niet (meer) te putten uit de groep inzetbare werklozen. Aannemers kiezen er dan voor om zelf op te leiden en ze in dienst te houden" infra/gww

"SROI is lastig bij de inhuur van mensen. Het is sowieso al lastig om goede mensen te vinden vanwege schaarste en specialisatie van de functies, zoals juridisch adviseurs milieu en adviseurs bodem. Laat staan om daar SROI-invulling toe te passen." inhuur personeel

"Er zijn te weinig kandidaten. Tot zo'n vijf jaar geleden werden kandidaten ingezet en na afronding van de opdracht gingen zij weer terug de kaartenbak in. Daardoor konden ze weer opnieuw worden ingezet bij een volgende opdracht. Dat is ontluisterend en zorgwekkend. Hiervoor is niet SROI bedoeld, namelijk mensen duurzaam aan het werk krijgen. SROI moet toegevoegde waarde hebben voor de kandidaat, eigenwaarde krijgen en het gevoel nuttig te zijn." infra/gww

Invulling SROI - redenen van moeite

Redenen van moeite met invulling SROI
De voornaamste redenen die opdrachtnemers en opdrachtgevers geven voor een moeizame invulling, hebben te maken met een mismatch. Die is voornamelijk kwantitatief van aard (een tekort aan met name kandidaten). Ook kan sprake zijn van een kwalitatieve mismatch, waarbij de kandidaten niet geschikt zijn voor het type werk.

Daarnaast blijkt dat in ieder geval in de infra/gww de uurtarieven van kandidaten die via detacheerders/uitzenders worden ingezet, hoger kunnen zijn dan de SROI-waarde van die kandidaatgroepen. Dat zorgt voor een scheve verhouding tussen wat men kan opgeven als SROI en wat de werkelijke kosten zijn.

Genoemde redenen van moeizame invulling

- er is een tekort aan geschikte kandidaten in de “kaartenbak”
- krapte op de arbeidsmarkt, weinig werkloosheid en te weinig (mbo-)leerlingen
- kandidaten zijn niet geschikt voor het werk:
    - het werk is te specialistisch en/of vereist diploma’s of certificaten
    - het werk is te hoogwaardig, hbo+
    - het is gevaarlijk werk
    - het is zwaar werk, in weer en wind
    - te vroege of juist te late tijdstippen dat gewerkt moet worden (niet goed te combineren met privé)
    - receptiewerk is niet geschikt voor kandidaten (met geld omgaan, omgang met agressieve klanten)
    - omgang met kinderen en waarborgen van veiligheid (niet geschikt voor kandidaten)
    - het werk is zelfstandig en bij klanten

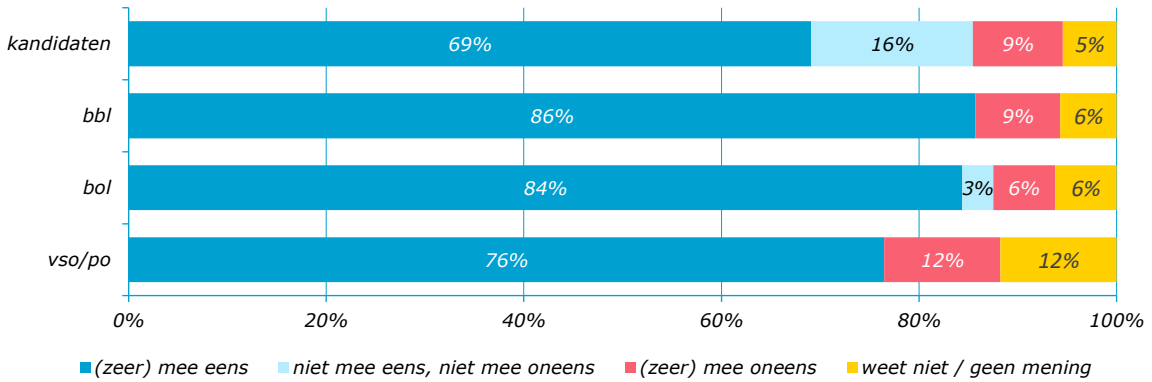
- de begeleiding kost te veel tijd en energie, te weinig capaciteit bij kleine bedrijven
- het levert (te) veel administratie op voor het mkb
- oudere kandidaten worden op de werkvloer niet als leerlingen beschouwd, niet opgenomen in de groep
- er is geen prikkel voor kandidaten (zijn ze financieel beter af als ze gaan werken?)
- er is een grote druk op de winstmarge van kleine bedrijven
- een stagiair heeft niet veel waarde in het blokkensysteem, waardoor het minder zoden aan de dijk zet
- statushouders spreken meestal de taal niet, wat het begeleiden en werken lastig en/of onveilig maakt
- negatieve ervaringen met de houding van kandidaten (zoals te vaak te laat komen, niet meer op komen dagen)
- de cultuur van kandidaten matcht soms niet met de Nederlandse cultuur (zoals een te afwachtende houding)

Invulling SROI - werkzaamheden

Geschiktheid van werkzaamheden voor personen
In de gevallen dat opdrachtnemers (wél) werk hebben geboden aan personen, vinden ze over het algemeen dat de werkzaamheden geschikt waren voor de ingezette personen. Dat geldt met name voor bbl-studenten (86% van de opdrachtnemers) en bol-stagiairs (84%). Voor kandidaten is dat 69%.

Figuur 4. Opdrachtnemers die sinds 2023 personen hebben ingezet in het kader van SROI in de Drechtsteden: in hoeverre zijn ze het eens met de volgende stelling?

De werkzaamheden waren over het algemeen geschikt voor de persoon/personen.



Werkzaamheden
stagiairs verrichten (inhoudelijke) werkzaamheden in het verlengde van hun opleiding, ongeacht de branche van de opdrachtnemer.

Kandidaten voeren voornamelijk faciliterende/ondersteunende taken uit. Denk hierbij aan de werkzaamheden hiernaast. In bijvoorbeeld de groenvoorziening verrichten ze ook inhoudelijke taken zoals het maaien van gras, schoffelen en blad opruimen.

Soort werkzaamheden van kandidaten
- huishoudelijk medewerker, facilitair medewerker (zoals bijvullen van koffieautomaten
- administratief werk, secretariaat
- werkzaamheden in het bedrijfsrestaurant
- schoonmaak- en opruimwerkzaamheden
- hand- en spandiensten (buurtconciërge)
- verkeersregelaars (indien certificaat) en mensen helpen als er wegafsluitingen zijn
- onderhoud van materieel

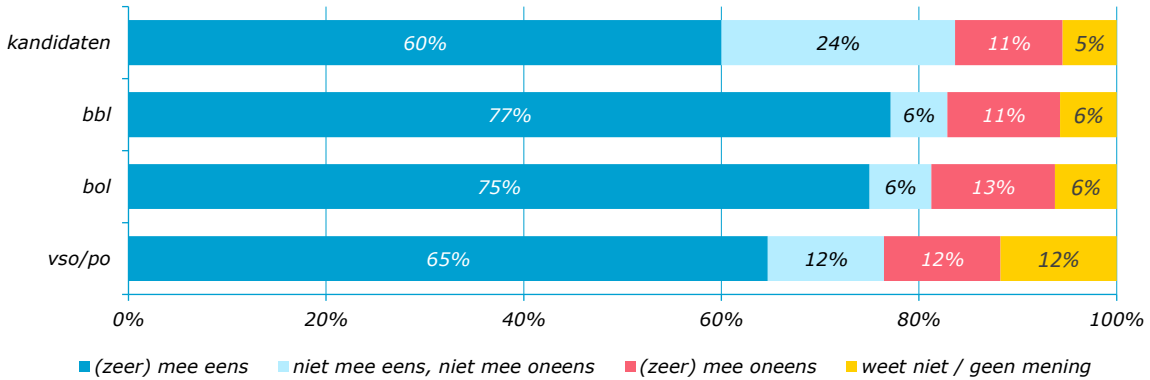
Invulling SROI - inzetbaarheid personen

Tevredenheid – inzetbaarheid van personen
Opdrachtnemers die werk hebben kunnen bieden aan personen, zijn overwegend positief over de inzetbaarheid van de personen. Zo'n 60 tot 80% van de opdrachtnemers is (zeer) tevreden met de inzetbaarheid van de verschillende doelgroepen.

Een van de uitzonderingen is de inzet van kandidaten bij opdrachtnemers in de infra/gww-branche. De tevredenheid van hen over de inzetbaarheid van de kandidaten is beperkt tot 33% van de opdrachtnemers. Dat heeft vooral te maken met de mismatch tussen het soort werk en de achtergrond van de kandidaten (zie ook het kader rechtsonder).

Figuur 5. Opdrachtnemers die personen hebben ingezet in het kader van SROI in de Drechtsteden: in hoeverre zijn ze het eens met de volgende stelling?

Ik ben over het algemeen tevreden over de inzetbaarheid van de persoon/personen.



Opdrachtnemers met positieve ervaringen met inzetbaarheid

"Ervaringen zijn wisselend: van totaal geen omkijken naar tot ervoor zogen dat men op tijd blijft komen. Maar uiteindelijk gaat het goed. Het is per persoon wisselend, niet per doelgroep. Als je tijd en moeite erin steekt komt het goed. En het heeft veel maatschappelijke waarde. Ook de begeleiding gaat goed. Je krijgt er een hoop voor terug." groenonderhoud

"De meeste stagiairs blijven na SROI bij ons in dienst. Dat is een win-winsituatie. Het levert op die manier personeel op. We hebben ook goede ervaringen met arbeidsbeperkten, (maar van hen hebben er veel minder dan studenten). Bijvoorbeeld eigen cliënten die ingezet worden. Het gros van hen gaat daarna een mbo-1 opleiding volgen en krijgt daarna een dienstverband. Dat is in dezelfde functie als tijdens SROI maar dan met meer verantwoordelijkheden." zorg en welzijn

"De jongens draaien gewoon met de anderen mee. De ene heeft wat meer begeleiding nodig dan de ander, maar de begeleidingscapaciteit en het geduld zijn er. Zolang de intrinsieke inzet van de kandidaten er maar is. De een staat meer te trappelen dan de ander. Je moet blijven volhouden en erin investeren, maar dat geldt ook voor andere nieuwkomers in het bedrijf. We maken binnen het personeel geen onderscheid. Jongens via SROI horen er gewoon bij. Zowel voor de werkzaamheden als voor bedrijfsuitjes en barbecues. Ze liggen goed in de groep." groenonderhoud

Opdrachtnemers met negatieve ervaringen met inzetbaarheid

"Onze algemene ervaring is "mwah". Het komt bij uitzondering wel eens voor dat iemand goed werkt. Over het algemeen mag je er niet te veel van verwachten. Maar je moet wel op ze kunnen rekenen. Op tijd komen en dergelijke. Als dat niet goed gaat, is dat vooral niet handig bij projecten met veel tijdsdruk. Dan hebben we niet genoeg tijd en capaciteit voor begeleiding." infra/gww

"Studenten zijn goed in te zetten. De rest niet. De inzet van kandidaten is niet geschikt voor het zware en gevaarlijke werk. En er zijn diploma's voor nodig. De veiligheid moet gewaarborgd zijn. We staan er niet achter om op deze manier personen in te zetten. Het vereist veel begeleiding, bijvoorbeeld voor iemand vanuit WIA. Dat lukt dan niet. Het is het niet meer waard, ook zeker niet voor de persoon zelf." infra/gww

"We hebben slechte ervaringen met kandidaten. Het is zwaar en specialistisch werk. Kandidaten die we gehad hebben, hadden al moeite met vroeg opstaan. En de meesten hebben een rugzakje en dat is niet voor niets zo." infra/gww

Visie op beleid - *opdrachtnemers*

Visie op beleid - opdrachtnemers
Opdrachtnemers hebben afhankelijk van hun opgedane ervaringen uiteenlopende visies op het huidige SROI-beleid.

Positieve geluiden komen voornamelijk uit de hoek van het groenonderhoud en zorg & welzijn. Die gaan bijvoorbeeld om de meerwaarde van SROI voor het bedrijf, de ingezette personen en de maatschappij.

Negatieve ervaringen zijn vooral afkomstig vanuit de infra/gww-branche. De invulling van SROI (met kandidaten) wordt daar over het algemeen als (zeer) lastig ervaren, een (te) hoge SROI-eis in combinatie met een tekort aan geschikte kandidaten.

Ondersteunende visie op het huidige beleid - opdrachtnemers

"Het behouden van personeel geldt juist ook voor SROI. Je wil **een duurzame relatie met de ingezette personen opbouwen.** Dat is voor hen goed en voor het bedrijf. Zo'n 30% van ons personeel is inzet via SROI.
Het uitgangspunt van SROI is dat je het **voor de personen doet, voor de maatschappij, voor het bedrijf**, en niet voor de verplichting an sich. Je krijgt er iets voor terug: het is in het belang van de kandidaat en van het bedrijf." *groenonderhoud*

"Het is leuk en mooi dat het kan via **sociale inkoop en maatwerk**. En het creëert een sneeuwbaleffect: je deelt het met collega's. Zij komen dan zelf met ideeën voor maatschappelijke activiteiten. Dat leeft en is **een meerwaarde** voor de collega's, het bedrijf en voor de mensen voor wie we het doen. **Het beleid is wel achterhaald**, althans de invulling via mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Met hen hadden we **nooit invulling kunnen geven** aan de SROI-eis." *ict*

"We onderschrijven **nut en noodzaak van SROI**. We staan te springen om nieuw personeel, ook zij-instromers. Mede **dankzij SROI** komen we aan nieuwe werknemers." *groenonderhoud*

"We **leiden bbl'ers in huis op**, in samenwerking met een mbo-instelling. Op locatie krijgen ze één dag per week les en de rest van de week werken ze bij ons. We zijn goed bezig met SROI en **actief met sociaal ondernemen**. Ongeveer jaarlijks krijgen de voormannen uitleg en info over SROI om op de hoogte te blijven." *groenonderhoud*

Kritische visie op het huidige beleid - opdrachtnemers

"Er zijn **weinig geschikte kandidaten**. Staan onze inspanningen wel in verhouding tot wat het ons oplevert en in hoeverre help je mensen op deze manier? SROI voelt meer als **een verplichting**." *infra/gww*

"5% is **te veel**. De intenties zijn goed en de plannen van bedrijven kunnen mooi zijn, maar in de praktijk gaat het niet werken in deze branche. De **invulling is erg moeilijk**. Het wordt door de strot geduwd. De bedrijven worden ermee opgezadeld. We staan helemaal achter het opleiden van mensen, maar niet op deze manier. Dit horen we ook van andere mkb-bedrijven. De **kleinere bedrijven** kunnen het niet handelen". *infra/gww*

"Het is niet rechtvaardig. Voor iedere sroi'er moet je bijvoorbeeld 40 euro betalen. Maar die persoon presteert minder, misschien voor 15 euro en heeft begeleiding nodig. Beter zou zijn als je die **volledige 40 euro opgeeft als SROI**, maar dat **kan niet in dit systeem**." *infra/gww*

"Het systeem is **door- en doorslecht**. SROI is niet haalbaar. **Kandidaten zijn niet geschikt** qua inzet en houding. Als ze al blijven tijdens SROI, nemen we na afloop ervan afscheid van ze. Nu is de opzet met andere bedrijven in Kring GWW om **kandidaten op te laten leiden** voor het werk, daarna bij de bedrijven verder te laten ontwikkelen en vervolgens in dienst te nemen." *infra/gww*

"Zo'n twintig jaar geleden is SROI begonnen om mensen aan het werk te helpen. Er waren genoeg kandidaten, veel werkloosheid. **Toen was het prima mogelijk** om te voldoen aan SROI. Afgelopen tien jaar is het steeds moeilijk geworden en **nu is het onbegonnen werk**.
De intentie was en is er: mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk krijgen. Daar staan we achter. Maar nu is de **markt veranderd**. Daardoor is het beleid achterhaald. **Het doel is bereikt**; het aantal geschikte kandidaten is te klein om een goede invulling te geven aan SROI. Dus waarom nog in deze opzet als dat niet haalbaar is?
We kunnen geen kant op met de invulling. Het voelt alsof de overheid het over de schutting gooit; **laat de markt het maar oplossen**. Ook een deel van de opdrachtgevers zit er zo in. Dan heb je het met elkaar tijdens de bouwvergaderingen over SROI en beide partijen zien in dat het een **zowat onmogelijke taak** is." *infra/gww*

Visie op beleid - *opdrachtgevers*

Visie op beleid - opdrachtgevers
Onder *opdrachtgevers* zijn vooral kritische geluiden te horen over de praktische invulling van SROI. Die geluiden gaan voornamelijk over een inmiddels praktische (on)haalbaarheid van de SROI-invulling.

Mede daarom hanteert de gemeente Alblasserdam een alternatieve aanpak. De gemeente Dordrecht neemt deel aan een convenant met marktpartijen in de infra/gww om gezamenlijk te komen tot mogelijke verbeteringen van de praktische SROI-invulling.

Alblasserdam: een alternatieve vormgeving van SROI-beleid
De gemeente Alblasserdam draagt zelf zorg voor de besteding van de SROI-waarde. De reden is dat men het oorspronkelijke beleid achterhaald en niet meer haalbaar vond. Bedrijven kregen moeite om kandidaten te plaatsen, er ontstond krapte op de arbeidsmarkt, te weinig begeleidingsmogelijkheid en bedrijven waren er niet goed op ingesteld.
De SROI-verplichting is teruggebracht van 5 naar 3% en komt terecht bij de dienst Maatschappelijke Ontwikkeling. Zij zorgt ervoor dat het ten goede komt aan mensen in het dorp met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daarbij gaat niet om de “kaartenbak” zo snel mogelijk leeg te krijgen, maar zoeken naar een match tussen wat mensen kunnen/willen en waar ze ingezet kunnen worden.
De gemeente en de stichtingen waarmee zij samenwerkt hebben goed zicht op de kandidaten, wat zij kunnen en wat zij willen. Het gaat ook niet om veel mensen (relatief klein dorp). Kandidaten kunnen rustig een groei doormaken. Het komt onder meer terecht bij organisaties, die er op zijn ingesteld om mensen te begeleiden in de werkzaamheden, zoals SW-bedrijven en leerwerkbedrijven in bijvoorbeeld dagbesteding, van lokaal groenonderhoud en zwerfafval opruimen tot werk in culturele centra en deelname aan mbo-klasjes om mantelzorgwerkzaamheden te leren. stagiairs worde niet ingezet als SROI.
Deze aanpak vindt men “zuiverder”, goed voor de (lokale) kandidaten en voor de maatschappij en breder dan SROI (zoals ook minder overlast op straat).

Dordrecht: Kring GWW
In Dordrecht bleek de invulling van SROI moeizaam te verlopen in de infra/gww, onder andere door krapte op de arbeidsmarkt, een kleiner wordende “kaartenbak” en de specialistische en zware aard van de werkzaamheden. Sinds enkele jaren is de gemeente Dordrecht betrokken bij de stichting Rondom GWW. In het convenant Kring GWW zijn ongeveer twintig bedrijven actief met de gemeente, onder meer over SROI. Er is een werkgroep die zich bezighoudt met de vraag “hoe SROI beter te laten functioneren?”. Het idee is SROI te verkennen met de marktpartijen. Omdat de verplichting van 5% niet haalbaar bleek te zijn en leidde tot een oneerlijk speelveld (doordat de verplichting lager kon worden na gunning aan een bedrijf), is het veranderd naar 2,1%.
De twintig bedrijven in Kring GWW hebben enkele jaren geleden een klas gemaakt om mensen zelf op te leiden, bijvoorbeeld jongeren die niet aan de bak komen of mensen in de “kaartenbak”. De klas levert enkele mensen op met als doel om hen klaar te stomen voor werk, certificaten te laten behalen voor het inhoudelijke werk doen en dan in dienst te nemen.
Daarnaast gaat het niet alleen om kandidaten, maar ook om leerlingen en zij-instromers kennis te laten maken met het werk en om duurzaam inkopen.

Kritische visie op het huidige beleid - opdrachtgevers

“Het SROI-beleid is **achterhaald**. Het is bedoeld voor mensen met een afstand tot arbeidsmarkt, maar **hun inzet komt vrijwel niet voor**. Ze moeten er wel zijn en het werk willen en kunnen doen.”

“Het idee is goed. De **praktijk is veel lastiger**. Het is kwalijk dat een bedrijf heel hoog kan inzetten op SROI om de opdracht te krijgen, vervolgens hoor je er niets meer van, of moet er achter de broek aan worden gezeten door BBD. SROI is dan een **moetje in de ogen van bedrijven**. Ze zien het niet als inhoudelijk werk. Het zijn heel pragmatische mensen.”

“Is SROI wel **bedoeld voor stagiairs** die al voor het bedrijf werken? Een contactpersoon van de opdrachtnemer zelf een bbl’er. Dit zijn volgens mij geen nieuwe plekken of mensen. Ze zijn al in dienst.”

“Een ervaring is dat het voorkomt dat bedrijven **liever niet iemand vast in dienst** nemen na SROI-inzet. Want dan kan een volgende keer die persoon niet meer via SROI worden ingevuld. Dat geeft een tegenstrijdig gevoel.“

“De praktijk is weerbarstig. We zijn daardoor **niet actief bezig met SROI** en hebben het idee dat dat ook geldt voor opdrachtnemers.”

“We moeten **afscheid nemen** van dit systeembeleid. Het beleid is te veel gericht op de 5% en niet op praktische oplossingen. Het is een systeemwereld. SROI is op deze manier niet meer haalbaar. Er **zijn te weinig geschikte kandidaten** om in te zetten.”

4. Ondersteuning en registratie

Ondersteuning en registratie - in het kort

BBD (Baanbrekend Drechtsteden)
Een meerderheid van de opdrachtnemers, die gebruik hebben gemaakt van ondersteuning door BBD, is daarover tevreden. Ze waarderen de goede contacten en afspraken met BBD, snel schakelen en meedenken.

Bij BBD is een capaciteit van 2 fte beschikbaar voor SROI (van administratie tot controle, advisering en ondersteuning). De capaciteit is te klein om vaker in contact te zijn met opdrachtnemers (ook in de ogen van opdrachtgevers en opdrachtnemers). Dat is gewenst als opdrachtnemers nieuw zijn, een grote opdracht hebben en/of problemen hebben met de SROI-invulling. Op die manier kan op tijd of juist voortijdig actie worden ondernomen als de SROI-invulling achterloopt of dreigt achter te gaan lopen. Dat zou helpen om meer personen als SROI-invulling aan het werk te krijgen of houden. Daarnaast is het goed voor de relatie met opdrachtnemers. Ook vergeleken met de gemeente Rotterdam is de capaciteit naar verhouding klein.

Samenhangend met het capaciteitsgebrek is dat er kritiek is van opdrachtnemers en -gevers. Die houdt in dat de afstemming tussen de behoefte aan geschikte kandidaten en het aanbod ervan, beter zou kunnen (bijvoorbeeld door vroegtijdig kandidaten in beeld te brengen).

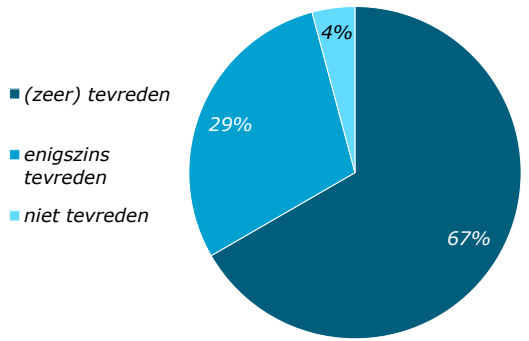
WIZZR
Een aanzienlijk deel van de opdrachtnemers (twee derde) is enigszins of niet tevreden met het gebruik van het systeem. Dat is vooral omdat ze het niet gebruiksvriendelijk vinden, omslachtig en/of omdat het veel administratie vergt.

Om bij BBD een volledig beeld te hebben van de contracten en de voortgang van de SROI-afspraken, is het noodzakelijk dat alle contracten tijdig in WIZZR staan. Dat is niet altijd het geval. Daarnaast heeft BBD behoefte aan dashboards om beter en gemakkelijker de omvang en voortgang van SROI in beeld te brengen.

Ondersteuning door BBD - ervaringen

Ondersteuning door BBD
Van de opdrachtnemers, die sinds 2023 gebruik hebben gemaakt van ondersteuning door BBD, zijn de meesten tevreden over die ondersteuning. Dat geldt voor zowel kleine als grotere bedrijven. 67% van de opdrachtnemers is (zeer) tevreden, 29% enigszins tevreden en een marginaal deel is ontevreden.

Figuur 6. In hoeverre zijn opdrachtnemers met opdracht(en) in de Drechtsteden tevreden over de ondersteuning van het Werkgevers Servicepunt Baanbrekend Drechtsteden (BBD)?



Positieve ervaringen
Opdrachtnemers benoemen onder meer goede contacten en afspraken met BBD, meedenken en snel schakelen.

Ook opdrachtgevers zijn over het algemeen te spreken over BBD. Meerdere opdrachtgevers geven wel aan dat de capaciteit bij BBD volgens hen niet toereikend is.

Opdrachtnemers
"Fijne en snelle schakeling. Duidelijk wat er verwacht wordt en reageren adequaat op vragen."

"De contactpersonen vind ik zeer vriendelijk, vakkundig, professioneel en proactief. Ze denken mee in mogelijkheden. Ik krijg altijd reactie wanneer ik contact zoek. Ik weet dat de bezetting en capaciteit in bepaalde periode erg krap was. Ondanks deze omstandigheden heerst er een hoog arbeidsethos, omdat ik alsnog vlot reacties ontving."

"BBD is meedenkend en dat is goed, omdat het soms lastig is kandidaten te krijgen."

"Heel goede contacten en ervaringen mee. Denken mee en schakelen snel. Belangrijk om uiteindelijk zo SROI in te kunnen vullen. Zolang daar goede personen blijven zitten, kan SRO slagen."

"Ik heb goed contact met BBD. Zij denken mee en helpen waar zij kunnen."

Opdrachtgevers
"Gelukkig dat BBD het doet, want zelf heb ik er niet veel tijd voor. Het is geen core business, ook zeker niet voor de bedrijven. BBD brengt de opdrachtnemer in contact met kandidaten. Heeft BBD wel genoeg mankracht hiervoor?"

"Het contact met BBD is prima, maar ik denk dat er te weinig capaciteit is. Het lijkt me te veel werk."

"Contacten met BBD verlopen goed. Het zou wel meer structureel moeten. Maar de slagkracht is niet toereikend daarvoor. Misschien door een te beperkte capaciteit. Wil je meer slagkracht, dan moet je er ook in investeren."

Ondersteuning door BBD - ervaringen

Capaciteit BBD
Bij BBD is een capaciteit van 2 fte beschikbaar voor SROI, van administratie tot ondersteuning en invulling van SROI. Medewerkers van BBD zouden het liefst meteen (op locatie) in gesprek gaan met opdrachtnemers zodra zij achter dreigen te gaan lopen met SROI. En bij grote en nieuwe opdrachtnemers zouden ze standaard eens in de zoveel tijd op bezoek willen gaan. Evenzo bij bedrijven waarvan bekend is dat ze veel moeite hebben met de invulling van SROI. Op die manier is het beter mogelijk om op tijd in te grijpen. Bovendien is het goed voor de onderlinge band en relatiebeheer.

Ook in de ogen van zowel opdrachtgevers als opdrachtnemers is het bovenstaande gewenst, maar niet mogelijk vanwege een te kleine capaciteit. Administratie kost relatief veel tijd. Het is nu eerder “brandjes blussen” dan het vroegtijdig voorkomen van knelpunten. Het zou juist moeten gaan om opdrachtnemers helpen met de invulling om zodoende mensen uit de doelgroepen aan het werk te krijgen en houden.

Rotterdam
Ter vergelijking: in de gemeente Rotterdam is 15 fte belast met Social Return. De verschillende taken en verantwoordelijkheden zijn verdeeld over de functies accountmanagers, adviseurs en backoffice.

Hoewel SROI in Rotterdam een stuk groter is dan in de Drechtsteden (zoals het aantal contracten, opdrachtnemers en de waarde van SROI), is de bezetting in de Drechtsteden *naar verhouding* klein (zie het onderstaande kader).

Tabel 1. Aantal fte, lopende contracten en SROI-waarde, Drechtsteden en Rotterdam
per augustus/september 2024

	Drechtsteden	Rotterdam	verhouding
aantal fte	*2*	*15*	*7,5*
aantal lopende contracten	*300*	*700*	*2,3*
gemiddeld aantal contracten per fte	*150*	*50*	*-*
waarde SROI (bij benadering)	*€ 45 – 50 mln.*	*€ 200 – 250 mln.*	*5*

In perspectief
Het aantal lopende SR-contracten in Rotterdam is ruim twee keer zo groot als in de Drechtsteden (per aug./sep. 2024). Het aantal fte beschikbaar voor SROI is ongeveer 7,5 keer zo groot. In Rotterdam zijn gemiddeld zo’n 50 lopende contracten per fte. In de Drechtsteden zijn dat gemiddeld circa 150 per fte.

De SROI-waarde van de lopende contracten is in Rotterdam ongeveer vijf keer zo groot als in de Drechtsteden. Het aantal contracten zegt in dit geval echter meer dan de SROI-waarde. Voor ieder contract, groot of klein, zijn (in Rotterdam) namelijk gesprekken nodig, ondersteuning, administratie, intern overleg, etc. Bovendien is de SROI-waarde een momentopname, onderhevig aan tussentijdse aanpassingen en kan over meerdere jaren heen gaan.

Ondersteuning door BBD - ervaringen

Weinig contact (nodig) met BBD
Het komt voor dat opdrachtnemers en -gevers weinig tot geen contact hebben met BBD. Dat kan komen doordat opdrachtnemers (geheel) zelf zorgdragen voor de invulling van SROI en er geen ondersteuning van BBD (meer) nodig is.

Een andere reden is dat *opdrachtgevers* niet (actief) bezig zijn met SROI, maar dat volledig overlaten aan BBD.

Opdrachtnemers
"We verzorgen de SROI-invulling zelf, dat verloopt niet via BBD. We werken grotendeels met studenten die we via de scholen verkrijgen. En in mindere mate werken we met arbeidsbeperkten (via het Zorgloket of UWV) en zetten we eigen cliënten in."

"We hebben niet veel contact met BBD. Invulling lukt namelijk zelf via samenwerking met mbo (triple helix)."

Opdrachtgevers
"Na gunning van de opdracht gaat de SROI-invulling naar BBD. Zij zorgen ervoor dat het geregeld wordt met de opdrachtnemers. We hebben geen 'live' contact verder met BBD."

Wisselende ervaringen
Minder positieve ervaringen met BBD zijn vooral te wijten aan een ervaren tekort aan kandidaten.

Desondanks zijn er opdrachtgevers en -nemers, die vinden dat de afstemming tussen de vraag (van opdrachtnemers) en het aanbod van geschikte kandidaten beter zou kunnen, bijvoorbeeld door vroegtijdig kandidaten in beeld te brengen. Dit komt meer uitgebreid aan de orde bij het hoofdstuk *Suggesties en wensen*.

Opdrachtnemers
"Meer contact en kortere lijnen met BBD zou beter werken. Ze doen het werk goed. Maar wat beter zou kunnen is meer zicht op kandidaten en wat ze kunnen. "

"Wij zoeken mensen met specifieke technische kennis en opleidingsniveau en die zijn er niet, of ze zijn er wel maar spreken geen Nederlands (en ook vaak slecht Engels of Duits) en dat is voor ons onwerkbaar."

"BBD zou actiever moeten optreden bij uitvoerders, juist vooraf aan opdrachten, en niet bijvoorbeeld eenmalig op bezoek. Dan bouw je een band op en wordt het veel meer een samenwerking. Als je echt wil investeren in SROI, steek er energie in. Meer mensen bij BBD om dat te kunnen doen."

"Meerdere kandidaten hebben wij toegewezen gekregen, welke niet voldeden of konden voldoen aan de functie. Er is meegedacht om alternatieven aan te bieden, maar echt goede SROI kandidaten konden zeker niet altijd aangeboden worden. Hier ging met regelmaat meerdere dagen en meerdere kandidaten overheen, wat een moeilijk werkbare situatie werd."

Opdrachtgevers
"BBD vult de mensen in (vanuit de "kaartenbak"). Dit afstemmen met de opdrachtnemers zou beter/meer moeten. Nauwer contact en vaker. BBD doet het verder goed naar de mogelijkheden. Er is misschien te weinig capaciteit bij BBD. De contacten met hen zijn prima."

Registratie in WIZZR

Registratiesysteem WIZZR

SDD is in 2021 overgestapt op een ander SROI-registratiesysteem (WIZZR). Dit is een tool waarmee de gemaakte SROI-afspraken vastgelegd en gemonitord worden.

In de uitvoeringsfase kunnen c.q. moeten zowel opdrachtgever als opdrachtnemer inloggen in het systeem. De aanbestedende dienst kan informatie over het contract in de tool zetten, zoals de looptijd en de hoogte van de SROI-verplichting. De opdrachtnemer kan per contract aangeven wat de SROI-inspanningen zijn, wat is gerealiseerd en dient bewijsvoering te uploaden. Dit zijn bijvoorbeeld bewijsstukken voor de uitkering die een kandidaat heeft gehad, facturen of arbeidscontracten. De aanbestedende dienst kan vervolgens de geüploade documenten controleren. Aan de hand hiervan kan de SROI-realisatie gecontroleerd worden.

Volledigheid in registratiesysteem

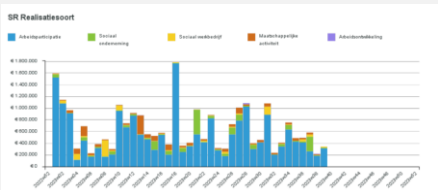
In eerste instantie komen niet alle contracten met een SROI-onderdeel in WIZZR (circa twintig procent niet), bijvoorbeeld doordat de opdrachtgever niet op de hoogte is van het invoeren, doordat BBD nog geen weet heeft van de contracten of doordat het specialistische opdrachten zijn (zoals bij inhuur van personeel). Eens in de zoveel tijd krijgt BBD van Team Inkoop een overzicht van alle aanbestedingen en worden de contracten, die nog niet in WIZZR stonden, alsnog ingevoerd. Het is van belang dat álle contracten tijdig in WIZZR staan om een volledig beeld te hebben van de contracten en de voortgang van de SROI-afspraken.

Overzichten en presentatie

Intern is behoefte aan meer en beter zicht op de voortgang van contracten en SROI, ook bijvoorbeeld per sector. De presentatie- en exportmogelijkheden van WIZZR worden daarvoor als te beperkt ervaren. Het beter en gemakkelijker in beeld brengen van de omvang en voortgang van SROI is in eerste instantie bedoeld voor de direct betrokkenen zoals BBD om structureel goed zicht te hebben op de actuele stand van zaken.

Daarnaast zijn verbeterde inzichten waardevol om:
- **collega's en management** (ook van andere afdelingen zoals Team Inkoop) zo goed als gewenst op de hoogte te houden van SROI,
- **opdrachtgevers** te informeren over de voortgang van hun lopende SROI-contracten (en hen zodoende te enthousiasmeren/actiever te betrekken indien nodig),
- SROI intern op een hoger niveau **onder de aandacht te brengen** en meer ruchtbaarheid te geven aan wat SDD en BBD voor elkaar krijgen en aan de meerwaarde van SROI. Meer ruchtbaarheid betekent meer zichtbaarheid.

In de gemeente Rotterdam is WIZZR aangesloten op een datawarehouse. Via dashboards over SROI is daardoor meer zicht op onder andere de voortgang van SROI-contracten, invulling en waarde. Zo zijn er wekelijkse overzichten voor de collega's die de contracten in beheer hebben.

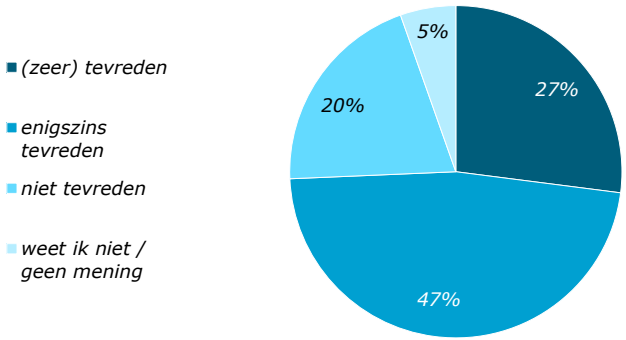


Registratie in WIZZR - ervaringen

Tevredenheid over gebruik van WIZZR
Nagenoeg alle opdrachtnemers maken gebruik van WIZZR. Ze zijn verdeeld qua tevredenheid over het gebruik. Bijna de helft is enigszins tevreden, 20% is niet tevreden (tezamen twee derde) en ruim een kwart is (zeer) tevreden. Dit geldt voor zowel kleine als grotere bedrijven.

De meest voorkomende redenen van gematigde tevredenheid zijn:
- niet gebruiksvriendelijk,
- omslachtig, veel administratie,
- AVG / veel persoonlijke informatie om in te voeren (waarmee werknemers het niet eens kunnen zijn),
- niet overzichtelijk (bijvoorbeeld in het geval van meerdere contracten of opdrachtgevers).

Figuur 7. In hoeverre zijn opdrachtnemers met opdracht(en) in de Drechtsteden tevreden over het gebruik van het registratiesysteem WIZZR?



Opdrachtnemers
"Op zich is WIZZR een prima programma. Bij ons houden voor heel Nederland meerdere mensen zich bezig met SROI. We kunnen allemaal in het programma. Het is wel vervelend dat er zoveel herinneringsmails (mijlpalen) zijn. Die zijn niet nodig. En het komt wel eens voor dat een opdrachtgever niet meteen registreert in WIZZR."

"Ik ben erg blij met dat de overheid een systeem heeft om de SROI te monitoren. Ik vind echter de hoeveelheid aan persoonlijke gegevens van kandidaten die ingevoerd moeten worden ongekend veel. Dit kost veel tijd."

"Het is niet overzichtelijk als je meerdere opdrachtgevers hebt en snel wil weten hoeveel er nog open staat bij welke opdrachtgever. Het zou handiger zijn als je zou zien: opdrachtgever x is zoveel voldaan en staat nog zoveel open. Het kan eenvoudiger gepresenteerd worden."

"Fijn systeem. Prima om stukken in te voeren en om de voortgang te volgen."

Opdrachtgevers
"Ik kijk er af en toe in om de voortgang te zien. WIZZR is een goed systeem, geen problemen mee."

Opdrachtnemers
"*WIZZR is veel werk met al het invoeren. In het algemeen: administratie kost veel tijd, bovenop dat het al druk en krap is met de capaciteit."*

"Het werkt, maar daar is alles mee gezegd. Het is omslachtig en niet gebruiksvriendelijk."

Opdrachtgevers
"Ik heb toegang tot WIZZR, maar gebruik het niet. SROI ligt volledig in handen van BBD.

"Niet gebruiksvriendelijk. Documenten uploaden/inzien werkt soms niet en er is al werk zat. Dit is allemaal extra administratie erbij".

"Er zou meer gedaan kunnen en moeten worden met WIZZR. Bijvoorbeeld dashboards op aansluiten om beter, vaker en meer zicht te krijgen op SROI en de voortgang. Ook per sector bijvoorbeeld."

5. Controle, handhaving en verantwoordelijkheid

Controle, handhaving en verantwoordelijkheid

Rollen - in het kort

Praktische uitwerking en verantwoordelijkheid

De contractbeheerders van de opdrachtgevers zijn verantwoordelijk voor het bewaken van de voortgang van de SROI-afspraken[1]. Zij betrekken BBD bij de voorbereiding, die desgewenst aanwezig is bij contractbesprekingen. In samenspraak met de opdrachtgever controleert BBD de invulling en handhaving van de SROI-verplichting[2]. Team Inkoop van de Servicegemeente Dordrecht is niet betrokken bij de controle en handhaving van de SROI-afspraken.

BBD voert steekproefsgewijs controles uit op ingevoerde bewijsstukken en SDD hanteert geen (actief) boetebeleid voor de gevallen dat opdrachtnemers niet voldoen aan de SROI-verplichting (in tegenstelling tot bijvoorbeeld de gemeente Rotterdam, zie ook het kader hiernaast). Geen van de betrokken partijen in de Drechtsteden (opdrachtgevers en SDD) is voorstander van beboeten. Hoewel SROI een contractuele verplichting is, zou beboeten in hun ogen nadelige gevolgen hebben voor de relatie met de opdrachtnemer en de continuïteit van de opdrachten. Het is een afweging tussen die consequenties en het handhaven van de verplichting, waarbij ze zich afvragen hoe billijk het is om opdrachtnemers te beboeten, indien ze (aantoonbaar) moeite doen.

In de praktijk vindt het bewaken van de voortgang van SROI-afspraken door opdrachtgevers niet consequent plaats.

- Niet alle opdrachtgevers zijn actief met het bewaken van de voortgang van de SROI-afspraken. Degenen die dat wel doen, volgen de voortgang via bijvoorbeeld WIZZR en via besprekingen met de opdrachtnemers (waarvan SROI al dan niet een vast onderdeel is). Bij escalatie nemen ze contact op met BBD.

- Dat de bewaking/check op invulling plaatsvindt in samenspraak tussen opdrachtgever en BBD, leidt tot onduidelijkheid over wie eindverantwoordelijk is.

Er is onder opdrachtgevers, bij SDD en Team Inkoop **behoefte aan meer duidelijkheid in rollen, verantwoordelijkheden en/of eigenaarschap**[2]. “Wie is bij SROI waarvoor eindverantwoordelijk? Bij wie ligt het eigenaarschap van het SROI-beleid?”

Ter vergelijking:
Bij de gemeente Rotterdam is de opdrachtgever (contracteigenaar) verantwoordelijk voor het gehele contract. Specifiek voor SR ligt het contractmanagent echter in handen van de SR-unit, zoals ook is laten besluiten door de concerndirectie. Op die manier kan alleen de SR-unit bijvoorbeeld toezeggingen doen en besluiten nemen over SR. In gevallen van escalatie verlopen deze via de SR-unit naar de Directie Werk en Inkomen als dat nodig blijkt.

Gemeente Rotterdam controle en handhaving
De SR-unit van de gemeente Rotterdam controleert in beginsel alle opgevoerde bewijsstukken van de SR-invulling. Afgelopen jaar heeft er een intensivering plaatsgevonden op het handhaven van contracten met een SR-verplichting. Bij ongeveer 30% van de contracten is de achterstand binnen korte tijd na het versturen van een handhavingssignaal ingehaald[3]. In enkele gevallen is het nodig geweest om een boete op te leggen, omdat uiteindelijk niet voldaan is aan de SR-verplichting. De boete bedraagt 125% van de openstaande SR-opgave. De boetegelden worden ingezet bij Werk en Inkomen.

De SR-invulling staat echter altijd voorop. Zoveel als mogelijk wordt gedaan om een boete te voorkomen en er wordt rekening gehouden met billijkheid en coulance (passend binnen de Aanbestedingswet 2012). Er kunnen namelijk zwaarwegende omstandigheden zijn, waardoor opdrachtnemers niet kunnen voldoen aan de SR-verplichting, zoals tijdens corona.

Daarnaast worden niet alle opdrachtnemers even strikt gecontroleerd. Als de eerdere ervaringen zijn dat ze op schema liggen, krijgen ze een administratief-luw proces. Dat gebeurt bij zorg-contracten met een lange looptijd. Opdrachtnemers hoeven dan niet iedere keer bewijsstukken in te voeren, maar wel achter de hand te hebben. Als ze dat daadwerkelijk doen (wat uit controle op locatie blijkt), behouden ze hun administratief-luwe status. Zo niet, vallen ze terug in het gangbare regime van 100% controle.

[1] *SDD, januari 2024*
[2] *SDD en SGD, september 2023*
[3] *Regionaal Sociaal Return beleid 2023-2027, Rotterdam, januari 2024*

6. Na SROI-invulling

Na SROI-invulling - in het kort

SROI leidt er regelmatig toe dat opdrachtnemers personen in betaalde dienst nemen na afloop van hun SROI-inzet. Vier op de tien opdrachtnemers met afgeronde opdrachten sinds 2023, hebben personen in dienst genomen na de SROI-inzet en volgens een op de tien zijn personen bij andere bedrijven of instellingen gaan werken. Meestal ging dat per opdrachtnemer om twee personen (vanuit de Drechtsteden, maar zeker ook van daarbuiten).

Het in dienst nemen van personen na hun inzet is een meerwaarde van SROI. Zowel de opdrachtnemer als de ingezette persoon heeft dan baat bij de voltooide SROI-inzet. Juist nu de arbeidsmarkt krap is, biedt het bedrijven een extra mogelijkheid om aan personeel te komen. Die ervaring is vooral in de zorg en het groenonderhoud. De in dienst genomen personen zijn voornamelijk stagiairs, maar ook kandidaten. Ze voeren dezelfde werkzaamheden uit als tijdens de SROI-inzet, al dan niet met doorgroeimogelijkheden.

SROI leidt er ook toe, dat een kwart van de opdrachtnemers maatschappelijke activiteiten is gaan verrichten buiten SROI om (bijvoorbeeld door meer te gaan samenwerken met organisaties zoals sociale werkvoorziening).

Het komt ook voor dat opdrachtnemers personen via SROI in dienst *willen* nemen, maar niet *kunnen*. In die gevallen is er een tekort aan personen om gedurende de opdracht in te zetten als SROI. Of de ingezette kandidaten blijken niet geschikt te zijn voor de werkzaamheden tijdens de opdracht. Het wel willen maar niet kunnen, speelt vooral in de infra/gww-branche, waar juist veel behoefte is aan personeel.

In dienst na SROI

In dienst na en dankzij SROI?

Afgeronde opdrachten
Vier op de tien opdrachtnemers met afgeronde opdrachten sinds 2023 geven aan, dat ze personen na afloop van de SROI-inzet in betaalde dienst hebben genomen en volgens een op de tien zijn personen bij andere bedrijven of instellingen aan de slag gegaan na de SROI-inzet. Meestal ging dat om twee personen per opdrachtnemer.

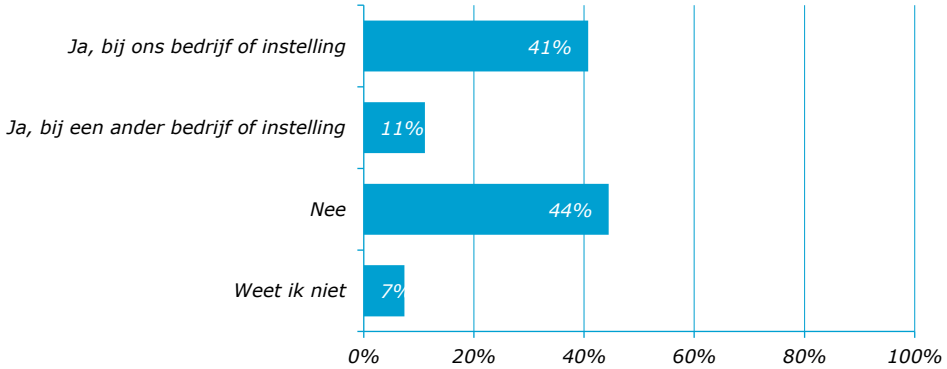
Lopende opdrachten
Een soortgelijk beeld komt naar voren bij opdrachten die nog lopend zijn.

37% van de opdrachtnemers met lopende opdrachten verwacht personen na de SROI-inzet in dienst te nemen en een op de tien verwacht dat ze dankzij de SROI-inzet elders een betaalde baan krijgen.

Logischerwijs is er een groot deel dat daar nog geen inschatting van kan geven (40%).

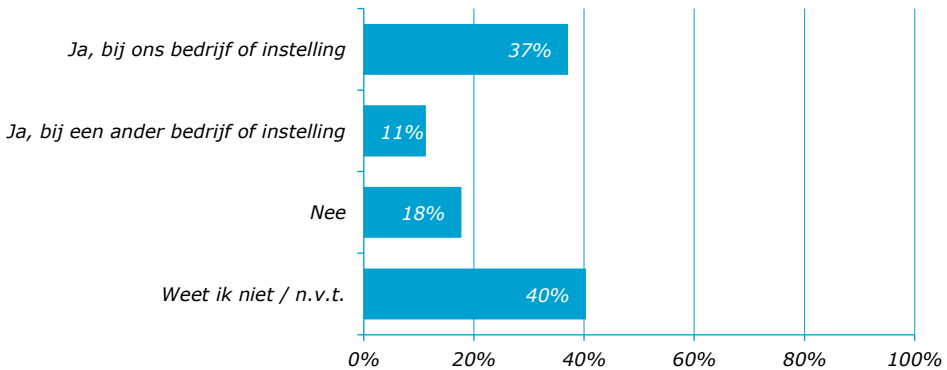
Figuur 8. Opdrachtnemers met afgeronde opdracht(en) in de Drechtsteden sinds 2023:

Hebben de afgeronde opdrachten geleid tot een betaalde baan voor de persoon of personen, die zijn ingezet in het kader van SROI?
meerdere antwoorden mogelijk



Figuur 9. Opdrachtnemers met lopende opdracht(en) in de Drechtsteden sinds 2023:

Verwachten zij dat de huidige SROI-activiteiten zullen leiden tot een betaalde baan na afronding van de opdracht(en)?
meerdere antwoorden mogelijk



In dienst na SROI - ervaringen

SROI-personen in dienst nemen
Opdrachtnemers die personen na SROI in dienst nemen, benadrukken de meerwaarde daarvan voor het bedrijf en de persoon zelf. Ze zien het als een investering die zichzelf uitbetaalt (juist in de periode van een krappe arbeidsmarkt). Dit is met name zichtbaar in de zorg en het groenonderhoud.

Het gaat dan voornamelijk om stagiairs, maar ook om kandidaten. In beide gevallen blijven ze dezelfde werkzaamheden uitvoeren als tijdens de SROI-inzet.

Behoefte aan inzicht
Opdrachtgevers geven voornamelijk aan geen zicht te hebben op de mate van in dienst nemen na SROI. Er is wel behoefte aan dat inzicht, voor henzelf maar ook als succesverhaal/signaal richting (andere) opdrachtnemers en richting de politiek.

In dienst *willen* nemen, maar niet *kunnen*
Vooral in de infra/gww-branche hebben opdrachtnemers wel de intentie om mensen via SROI in dienst te nemen, maar door een tekort of gebrek aan kandidaten komt het niet zover. Dat terwijl ze veelal staan te springen om personeel. Een andere reden is dat ingezette kandidaten niet geschikt bleken te zijn voor het werk.

In dienst nemen na SROI

"We nemen zo'n beetje iedereen in dienst na SROI. Dat is juist de hele opzet en bedoeling ervan. Ongeacht het type doelgroep. Men komt eerst op proef en daarna in dienst. Dan voeren ze dezelfde werkzaamheden uit als tijdens SROI. Ze kunnen zich doorontwikkelen naar betere functies." groenonderhoud

"In de meeste gevallen nemen we ze in dienst, als de stagiairs en kandidaten dat natuurlijk ook willen. Ze gaan dan aan de slag als bijvoorbeeld markeerder, asfaltwerker, in de gww, groenvoorziening, als trekkerchauffeur, etc." infra en groenonderhoud

"Studenten worden na de stage tijdens SROI en de opleiding in dienst genomen als dat van beide kanten bevalt." zorg en welzijn

"De meeste stagiairs blijven na SROI bij ons in dienst. Dat is een win-winsituatie. Het levert op die manier personeel op. We hebben ook goede ervaringen met arbeidsbeperkten, (maar van hen hebben er veel minder dan studenten). Bijvoorbeeld eigen cliënten die ingezet worden. Het gros van hen gaat daarna een mbo-1 opleiding volgen en krijgt daarna een dienstverband. Dat is in dezelfde functie als tijdens SROI maar dan met meer verantwoordelijkheden." zorg en welzijn

"De opzet is om mensen na SROI in dienst te nemen. Dat gebeurt vaak. Soms gaan ze helaas na de opleiding ergens anders heen, maar dat hoort erbij. SROI kun je zien als een wervingskanaal." groenonderhoud

"De kandidaat die bij ons op het secretariaat heeft gewerkt, is elders aan een baan gekomen, mede dankzij de SROI-ervaring bij ons." zorg en welzijn

Intentie om in dienst te nemen na SROI, maar geen mogelijkheden

"Het is een unicum als iemand na SROI in dienst wordt genomen. In een ideaal scenario zou men na SROI in dienst komen. Voor henzelf en voor het bedrijf." infra/gww

"We hebben nog geen kandidaten gehad dus niet van toepassing geweest. We willen mensen via SROI inzetten, ook omdat het kan leiden tot een dienstverband. Dat is bij de schoonmaaktak van het bedrijf nog niet gelukt." schoonmaak

"De intentie om SROI-mensen in dienst te nemen is er. Maar er zijn sowieso weinig kandidaten, en je kunt niet iedereen in dienst nemen. We zijn geen groot bedrijf." infra/gww

"We zouden graag meteen goede en geschikte kandidaten willen hebben. Hen dan begeleiden, een verplichte EHBO-cursus en daarna hopelijk in dienst. Ook bij zwembaden is namelijk een tekort aan personeel. Maar de kandidaten moeten zelf ook wel willen en kunnen." sport en cultuur

"In dienst nemen komt sporadisch voor. Helaas. Want dat zou ideaal zijn." infra/gww

In dienst na SROI - in Drechtsteden?

In dienst na en dankzij SROI: woonachtig in de Drechtsteden?

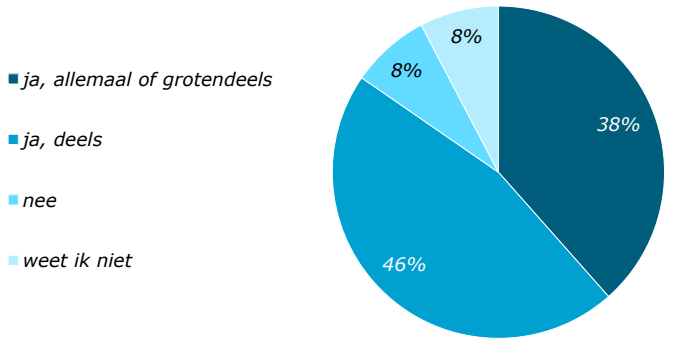
Afgeronde opdrachten
De personen die dankzij SROI een betaalde baan hebben (bij de oorspronkelijke opdrachtnemer of elders), komen volgens de opdrachtnemers niet allemaal uit de Drechtsteden, maar wel een aanzienlijk deel van hen.

In 38% van de gevallen gaat het om alle personen of het grootste deel en bij 46% om een deel van de personen. Volgens 8% komen de in dienst genomen personen niet uit de Drechtsteden.

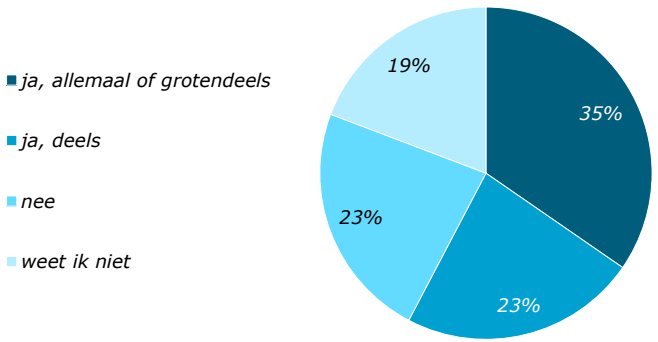
NB Opdrachtnemers met een of meerdere opdrachten in de Drechtsteden sinds 2023, zijn grotendeels(60%) gevestigd in de Drechtsteden (en de rest daarbuiten).

Lopende opdrachten
Ook bij opdrachten die nog lopend zijn, gaat het voor een aanzienlijk deel om personen die in de Drechtsteden wonen.

Figuur 10. Personen die na afloop van SROI een betaalde baan hebben na afronding van opdrachten sinds 2023: woonachtig in de Drechtsteden?



Figuur 11. Personen die naar verwachtingen een betaalde baan zullen hebben dankzij lopende opdrachten: woonachtig in de Drechtsteden?

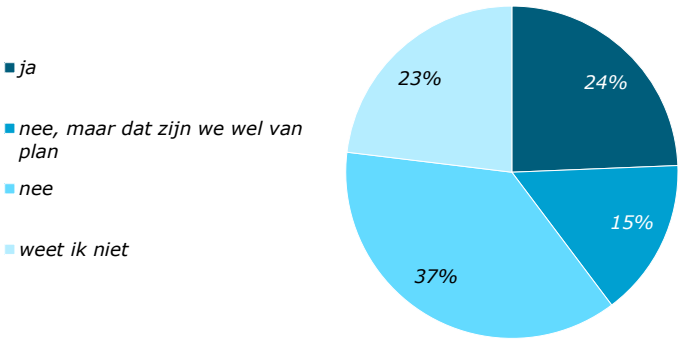


Dankzij SROI meer maatschappelijk actief?

Dankzij SROI meer maatschappelijk actief?
SROI kan bij opdrachtnemers ook leiden tot maatschappelijke activiteiten buiten SROI om.

Bijna een kwart van de opdrachtnemers geeft aan dat ze vanwege SROI meer actief zijn geworden met het leveren van een maatschappelijke bijdrage. 15% is van plan dat te gaan doen. In 37% van de gevallen is geen sprake van maatschappelijke activiteiten naar aanleiding van SROI.

Figuur 12. Is uw bedrijf of instelling vanwege de invulling van SROI meer actief geworden met het leveren van een maatschappelijke bijdrage?
Dit gaat om activiteiten die niet behoren tot de contracten met een SROI-eis.



Voorbeelden van maatschappelijke activiteiten *dankzij* SROI

Maatschappelijke activiteiten dankzij SROI
”Drechtwerk is bij ons aan het werk en geven we steeds meer opdrachten. Begeleiding van leerlingen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Deze komen iedere week. Anders hadden wij dit misschien niet gedaan.”

“Meer betrokken bij maatschappelijke projecten, zoals Jinc (sollicitatie lessen aan middelbare scholieren).”

“SROI motiveert bedrijven om een maatschappelijke bijdrage te leveren. Het steeds belangrijker worden van SROI voor opdrachtgever en in aanbestedingen heeft gemaakt dat wij meer dan 3 jaar geleden een eigen SROI coördinator hebben aangenomen. Zij drukt op het maken van maatschappelijke impact. Dit in het kader van SROI, maar daar zit absoluut ook bijvangst bij in extra maatschappelijke impact.”

“Wij hebben meer contacten opgedaan met wie wij maatschappelijke vragen kunnen invullen, via Stichting Maatschappelijk betrokken ondernemen.”

“Onze organisatie is altijd een inclusieve en diverse organisatie geweest, we sluiten niemand uit. Echter dankzij SROI eis zijn wij ketenstimulering gaan opzetten. Dat wil zeggen dat wij in onze contracten met onderaannemers én leveranciers een SROI verplichting hebben opgenomen sinds 2023.”

“Duurzame inzetbaarheid, recycling, waterverspilling, elektrificatie van het wagenpark.”

“Een klasje opgezet om SROI kandidaten op te leiden en bij betrokken aannemers onder te brengen zodat zij uiteindelijk een vaste baan kunne verkrijgen na gebleken geschiktheid.”

7. Positieve ervaringen en knelpunten

Positieve ervaringen en knelpunten - opdrachtnemers

Positieve ervaringen en knelpunten die opdrachtnemers ervaren bij de invulling van SROI in de Drechtsteden

Positieve ervaringen van opdrachtnemers zijn voornamelijk:
- een goede / prettige / duidelijke samenwerking met gemeente / BBD,
- het zien groeien van kandidaten, de toegevoegde waarde van SROI,
- de mogelijkheid tot maatwerk en sociaal inkopen.

Knelpunten volgens opdrachtnemers (met name infra/gww) zijn:
- geen of te weinig (geschikte) kandidaten,
- (te) specialistisch werk voor SROI (met opleidingsvereisten en eisen aan veiligheid en kwaliteit),
- te weinig mogelijkheden / te weinig capaciteit voor begeleiding (al dan niet een klein bedrijf),
- de SROI-eis is niet reëel (te hoog als er bijvoorbeeld naar verhouding minder arbeid is dan leveringen),
- SROI kost veel tijd en administratie.

Positieve ervaringen van opdrachtnemers (voorbeelden)

"Het betreft een doelgroep die een serieuze kans moet krijgen om hun talenten te laten zien. Iedereen heeft talenten en als deze zichtbaar worden (door een SROI-baan) vergroot dit de kans op definitieve uitplaatsing enorm." zorg en welzijn

"Jongens met een SROI status zien groeien op hun eigen tempo." groenonderhoud

"Wij ervaren een echte co-creatie. Er is ruimte voor ideeën, sparren en we houden elkaar goed op de hoogte. Deze werkwijze hebben we gaandeweg steeds beter weten vorm te geven. Ook vinden wij dat Drechtsteden flexibiliteit toont in de verschillende invullingsvormen van SROI. De SDD is namelijk een sterk orgaan, dat al heel veel doet voor de SROI doelgroep.
Ook zitten wij in het hogere segment (vrijwel alleen maar HBO+ functies waar veel expertise wordt gevraagd) wat het voor ons lastiger maakt om mensen uit de SROI doelgroep naar werk te bemiddelen. Het SROI team van Drechtsteden heeft hier begrip voor en biedt ruimte aan ons om onze kennis en expertise bijvoorbeeld in te zetten op maatschappelijke activiteiten. Dit is een mooie win-win-win." zorg en welzijn

"De samenwerking met de gemeente onderdelen is goed, ze denken ook echt mee. Maar de mensen zijn er simpelweg niet." infra/gww

Knelpunten die ondernemers ervaren (voorbeelden)

"Vissen in een vijver zonder vissen is een onmogelijkheid. Daarnaast doen wij als bedrijf al heel veel met en voor maatschappelijke groepen (5% van de winst) maar daar kunnen we helemaal niets mee m.b.t. SROI?
Het voelt ook echt niet goed om als bedrijf bij allerlei (commerciële) instellingen pakketten in te kopen om de SROI verplichting te verleggen. Het lijkt meer op een verdienmodel voor andere bedrijven/instellingen dan dat het ook echt een bijdrage op gaat leveren waar mensen met achterstand op de arbeidsmarkt mee geholpen worden.
Gebrek aan normen en waarden, werktempo is ook een groot probleem, waardoor we ze na een aantal weken vaak weer weg moeten sturen omdat het onwerkbaar is voor andere collega's (frustraties)." infra/gww

"Extreem lastig om invulling te geven door hoog-specialistische GGZ-instellingen, waar vereisten gelden over kwaliteit en opleidingsniveau van behandelaren. Deze vereisten worden tevens door gemeenten ook benoemd in de productomschrijvingen." zorg en welzijn

"Grote verplichtingen (financieel) die niet waar te maken zijn. Er zijn geen mensen beschikbaar. Wij verrichten specialistisch werk, die mensen zijn zeer schaars. Daarnaast is er in de gehele markt een groot tekort aan mensen.
Het is tegenwoordig meer een geldkwestie, dan het doel mensen te helpen aan een betaalde baan. Het nieuwe beleid helpt iets maar dekt de lading nog steeds niet. Om eerlijk te zijn mag het van ons wel afgeschaft worden, tenzij er ook echt mensen beschikbaar zijn voor onze werken, deze verdienen een kans. De regels zullen aangepast moeten worden." infra/gww

Positieve ervaringen en knelpunten - SDD en SGD

Kandidaten

Binnen SDD is de opvatting dat niet altijd voldoende zicht is op kandidaten (hun achtergrond, wat ze kunnen en willen) en dat het kan ontbreken aan regelmatige contacten met hen. Een gevolg is dat er minder mensen in de “kaartenbak” van BBD terechtkomen dan zou kunnen. Het is juist van belang dat BBD zoveel als mogelijk (geschikte) kandidaten kan inzetten als SROI, gezien de tekorten aan mensen op de werkvloer in nagenoeg alle sectoren en de moeite die een deel van de opdrachtnemers ervaart met SROI. Voor zowel de kandidaten als voor de bedrijven en de maatschappij zou dat gunstig zijn.

Gemeenschappelijk doel

Daarnaast hebben diverse programma’s/projecten en SROI een gemeenschappelijk doel en belang: mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk helpen. De ervaring is dat SROI onderbelicht is en meer aandacht verdient. De meerwaarde van SROI zou meer voor het voetlicht gebracht moeten worden.

Wet- en regelgeving

Een ander aspect dat naar voren komt is een spanningsveld tussen enerzijds de juridische eis dat SROI-invulling plaats moet vinden binnen de opdracht (inhoudelijk of ondersteunend) en anderzijds de mogelijkheid om via alternatieve manieren invulling te geven aan SROI, zoals via sociale inkoop en maatwerk. De vraag is of dat laatste past binnen het juridische kader.

8. Suggesties en tips

Suggesties en tips

Suggesties en tips over de invulling van SROI in de Drechtsteden

Opdrachtnemers, opdrachtgevers en intern betrokkenen bij het SROI-beleid is gevraagd suggesties en tips te geven over de SROI-invulling in de Drechtsteden. De meeste suggesties en tips gaan over de ondersteuning vanuit SDD bij de SROI-invulling en over het gehanteerde SROI-beleid.

Ondersteuning

- Voorafgaand aan opdrachten (of direct bij de start) de opdrachtnemers concrete informatie geven over de (regionale) mogelijkheden van de SROI-invulling.
- Opdrachtnemers triggeren en enthousiasmeren door bijvoorbeeld succesverhalen van opdrachtnemers over SROI te delen met andere opdrachtnemers.
- Goed zicht hebben op wat kandidaten kunnen en willen, om dat beter af te kunnen stemmen op de behoefte van opdrachtnemers (type werk en branche en wat dat met zich mee brengt).
- Voorkomen dat opdrachtnemers te laat aan de slag gaan met SROI, door bijvoorbeeld vanaf het begin van de opdracht een SROI-contactpersoon aan te laten sluiten bij periodiek overleg.

SROI-beleid

- Geen standaard % opnemen in het contract, maar vooraf aan de opdracht afstemmen wat realistisch/haalbaar is gezien de context van de opdracht en het werk.
- Afschaffen/verlagen van het SROI-% of er een inspanningsverplichting van maken.
- De mogelijkheid bieden om de SROI-som (deels) over te dragen aan de gemeente voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt.

Op de volgende pagina staat een overzicht van de meest voorkomende suggesties over de SROI-invulling in de regio Drechtsteden (bovenaan de vaakst genoemde).

Suggesties en tips over de invulling van SROI in de Drechtsteden

van opdrachtnemers, opdrachtgevers en intern betrokkenen (BBD en Team Inkoop).

Suggesties en tips

suggestie	*soort*	*genoemd door*	*branche*
Vooraf of direct bij de start informatie geven over concrete manieren om invulling te geven. Concrete voorbeelden van mogelijkheden via maatwerk en sociale inkoop. Concrete lijsten van regionale organisaties waarbij sociale inkoop en maatwerk mogelijk is.	*Ondersteuning*	*opdrachtnemers*	*infra/gww, sport en cultuur*
Om opdrachtnemers te triggeren en enthousiasmeren meer ruchtbaarheid geven aan de meerwaarde van SROI. Bijvoorbeeld door succesverhalen van opdrachtnemers te delen, ambassadeursgroepen, bijeenkomsten organiseren.	*Ondersteuning*	*opdrachtgevers, opdrachtnemers*	*zorg en welzijn, groenonderhoud, inhuur personeel*
Beter zicht op kandidaten (wat ze kunnen en willen). Betere afstemming tussen behoefte van opdrachtnemers en aanbod van kandidaten.	*Ondersteuning*	*opdrachtnemers, opdrachtgever*	*infra/gww, groenonderhoud, sport en cultuur, inhuur personeel*
Geen standaard % opnemen in contract, maar vooraf afstemmen met BBD wat realistisch/haalbaar is. Kijk vooraf aan de aanbesteding naar de specifieke situatie en context (soort opdracht) en pas daar de SROI-vereisten op aan.	*SROI-beleid*	*opdrachtnemers, opdrachtgevers, SDD/SGD*	*infra/gww, groenonderhoud, zorg en welzijn*
Voorkomen dat opdrachtnemers te laat aan de slag gaan met SROI. Vanaf begin van opdracht een SROI-contactpersoon aan laten sluiten bij bijvoorbeeld (bouw)vergaderingen en beschikbaar laten zijn voor vragen. SROI-adviseurs al betrekken tijdens het inkoopproces.	*Ondersteuning*	*opdrachtgevers, opdrachtnemer, SDD/SGD*	*infra/gww, groenonderhoud*
Afschaffen/verlagen van % of een inspanningsverplichting van maken.	*SROI-beleid*	*opdrachtnemers*	*infra/gww, groenonderhoud, zorg en welzijn*
Meer capaciteit bij BBD.	*Ondersteuning*	*opdrachtnemers, opdrachtgever, SDD/SGD*	*inhuur personeel, infra/gww*
Bied mogelijkheid om de SROI-som over te dragen aan de gemeente voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt.	*SROI-beleid*	*opdrachtnemers, opdrachtgever*	*infra/gww*
BBD meer contact/gesprekken met opdrachtnemers over bijvoorbeeld invullingsmogelijkheden. Betere samenwerkingsband opbouwen, al vooraf aan opdrachten.	*Ondersteuning*	*opdrachtnemers, opdrachtgever*	*zorg en welzijn, inhuur personeel, infra/gww*
Statushouders, maar taalbarrière kan belemmerend zijn. Laat ze eerst basis-Nederlands leren.	*Kandidaten*	*opdrachtgevers, opdrachtnemers*	*groenonderhoud, infra/gww*
Behoefte aan duidelijkheid in rollen, taken en eindverantwoordelijkheden (opdrachtgevers, contracteigenaren, BBD, Team Inkoop). Wie is bij SROI waarvoor eindverantwoordelijk?	*Organisatie*	*SDD/SGD*	
Meer inzicht in voortgang en invulling via bijvoorbeeld dashboards.	*Ondersteuning*	*opdrachtgever, SDD/SGD*	

9. Arbeidsmarktontwikkelingen

Arbeidsmarktontwikkelingen Drechtsteden - in het kort

In de Drechtsteden is al geruime tijd sprake van een (zeer) gespannen arbeidsmark.

- Sinds 2022 is het aantal ontstane vacatures in de Drechtsteden per kwartaal ruim twee keer zo groot als begin 2016. Die toename is groter dan landelijk. De technische beroepen zijn de beroepsklasse met de meeste ontstane vacatures in de Drechtsteden. Voor alle beroepsklassen is sprake van een (forse) groei van het aantal ontstane vacatures. Opdrachtnemers verwachten de komende jaar meer uitstroom van personeel.
- De regionale arbeidsmarkt is sinds 2018 (zeer) krap. Er zijn veel meer vacatures dan personen, die kortdurig werkloos zijn en werk zoeken. De komende jaren blijven werkgevers in de Drechtsteden last houden van personeelstekorten. Opdrachtnemers verwachten dat de krapte op de arbeidsmarkt (in alle branches) zal aanhouden of verergeren. De zeer krappe arbeidsmarkt geldt voor alle beroepsklassen, met name voor technische beroepen en ict-beroepen. De krapte voor technische beroepen is in de Drechtsteden aanzienlijk groter dan landelijk.
- De werkloosheid en werkloze beroepsbevolking zijn in de Drechtsteden twee keer zo klein als tien jaar geleden. Het aantal lopende ww-uitkeringen is fors afgenomen (drie keer zo klein als in 2016). Het aantal bijstandsuitkeringen is door de jaren heen redelijk stabiel. Dat geldt ook voor het aantal geregistreerde werkzoekenden met een wia- of een wajong-uitkering.

Aantal mbo-studenten neemt af. Gediplomeerden vinden bijna allemaal betaald werk, vooral de technisch opgeleiden.

- In de Drechtsteden woonden in 2023 10% minder mbo-studenten dan in 2019. In 2027 zijn er naar verwachting even veel mbo-studenten als nu. Daarna zal het aantal tot 2038 dalen met 4%. Vooral in de Techniek & gebouwde omgeving (-11%) gaat het aantal mbo-studenten in de Drechtsteden naar verwachting afnemen.
- Vrijwel alle mbo-gediplomeerden vinden na hun opleiding binnen een jaar betaald werk (vooral bbl-studenten). Van de bbl-studenten woonachtig in de Drechtsteden, heeft 95% binnen een jaar na diplomering betaald werk. Van de technische opleidingen zoals binnen Bouw en infra hebben nagenoeg alle studenten, die de afgelopen jaren hun diploma behaalden, betaald werk. Van Bouw en infra zijn slechts enkele tientallen gediplomeerde schoolverlaters woonachtig in de Drechtsteden per jaar. Ook van Zorg en welzijn - een veel grotere opleidingssector - vindt een groot aandeel gediplomeerden binnen een jaar na afronding van de opleiding betaald werk.

Betekenis voor SROI in de regio

Door de zeer krappe arbeidsmarkt hebben werkgevers moeite om personeel te vinden. Ook voor SROI heeft de krapte gevolgen. Omdat er relatief weinig werklozen zijn, is onder hen het aantal kandidaten om werk te bieden als SROI-invulling, kleiner dan pakweg tien jaar geleden. Bovendien is dan ook het aantal kandidaten dat geschikt is voor de werkzaamheden, kleiner. Momenteel is dus meer dan voorheen sprake van een kwantitatieve en kwalitatieve mismatch. Vooral in de techniek (zoals bouw, infra/gww) is dat het geval, mede vanwege de zeer grote *regionale* krapte in die sector. Groepen kandidaten die wel stabiel zijn qua omvang, zijn personen met een bijstands-, wia- of wajong-uitkering.

Daarnaast wonen in de Drechtsteden relatief weinig mbo-studenten die een diploma behalen in de techniek. Na diplomering hebben juist zij vrijwel allemaal betaald werk. Dat geldt echter ook voor de andere opleidingssectoren. Mbo-studenten hebben over het algemeen geen afstand tot de arbeidsmarkt. Zeker bbl-studenten niet, omdat zij eerst een leerbedrijf moeten vinden (of daar al werkzaam zijn), voordat ze de opleiding kunnen vervolgen. Aangezien het totaal aantal mbo-studenten in de regio is afgenomen en naar verwachting licht zal blijven dalen, is SROI-invulling ook via deze doelgroep lastiger dan voorheen.

Vanwege minder stagiairs en (geschikte) kandidaten verwachten opdrachtnemers dat de invulling van SROI in de Drechtsteden in de toekomst lastiger wordt dan nu en in het verleden. Maatwerk en sociale inkoop worden dan belangrijker om te kunnen voldoen aan hun SROI-verplichting.

Arbeidsmarkt - verwachtingen

Verwachtingen van opdrachtnemers

Opdrachtnemers verwachten de komende jaren:

- dat de krapte op de arbeidsmarkt (in alle branches) zal aanhouden of verergeren
- minder jongeren en mbo-studenten
- minder kandidaten in de “kaartenbak”
- meer uitstroom van personeel (en meer richten op zij-instromers).

Dit gaat volgens hen impact hebben op de SROI-invulling. Vooral vanwege minder stagiairs en kandidaten wordt de invulling van SROI naar verwachting lastiger dan nu en in het verleden. Maatwerk en sociale inkoop worden in die gevallen belangrijker om te kunnen voldoen aan hun SROI-verplichting.

Daarnaast is de verwachting dat het aantal statushouders en asielzoekers toeneemt. Hoewel sprake is van een taalbarrière, culturele verschillen en relatief veel benodigde begeleiding, kunnen statushouders en asielzoekers de “pool” van inzetbare kandidaten vergroten.

Ontwikkelingen arbeidsmarkt

Arbeidsmarktontwikkelingen regio Drechtsteden
Om een beeld te schetsen van de regionale arbeidsmarkt van de Drechtsteden, volgt hierna de ontwikkeling van:

- het aantal vacatures (per beroepsklasse),
- de spanning op de arbeidsmarkt (per beroepsklasse),
- de werkloosheid, het aantal uitkeringen en het aantal geregistreerde werkzoekenden,
- het aantal mbo-studenten (per sector) en prognose,
- het aantal mbo-gediplomeerden met betaald werk (per sector).

Arbeidsmarkt - vacatures

Ontwikkeling vacatures
In het eerste kwartaal van 2024 ontstonden bijna 6.000 vacatures in de Drechtsteden. Dat waren er 2,2 keer zoveel als begin 2016.

Halverwege 2021 was een piek van het aantal ontstane vacatures. Daarna daalde het aantal vanwege corona, maar begin 2022 nam het weer toe. Sindsdien schommelt het aantal ontstane vacatures per kwartaal tussen 5.100 en 6.000. Gemiddeld gaat het om 5.700ontstane vacatures per kwartaal. Sinds 2022 is het aantal ontstane vacatures per kwartaal ruim twee keer zo groot als begin 2016.

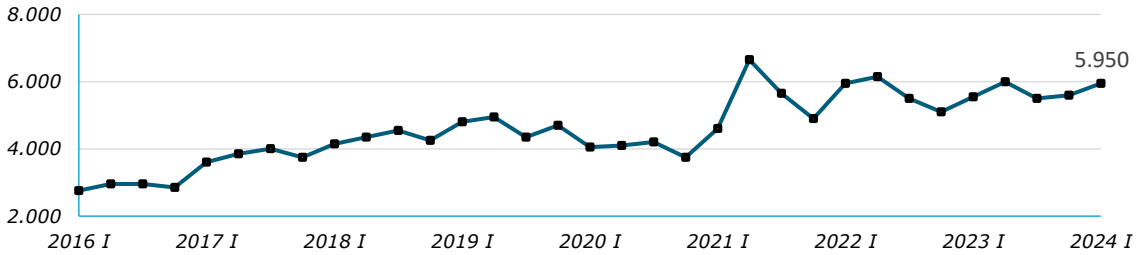
Landelijk laat de ontwikkeling van het aantal ontstane vacatures hetzelfde beeld zien als dat van de Drechtsteden. De toename in de Drechtsteden is echter naar verhouding groter dan landelijk. Ten opzichte van begin 2016 was het landelijke aantal ontstane vacatures 1,6 keer zo groot, tegenover 2,2 keer zo groot in de Drechtsteden.

Ontwikkeling vacatures per beroepsklasse
De beroepsklassen met de meeste ontstane vacatures in de Drechtsteden in het eerste kwartaal van 2024, zijn technische beroepen (1.300) en bedrijfseconomische & administratieve beroepen (1.100).

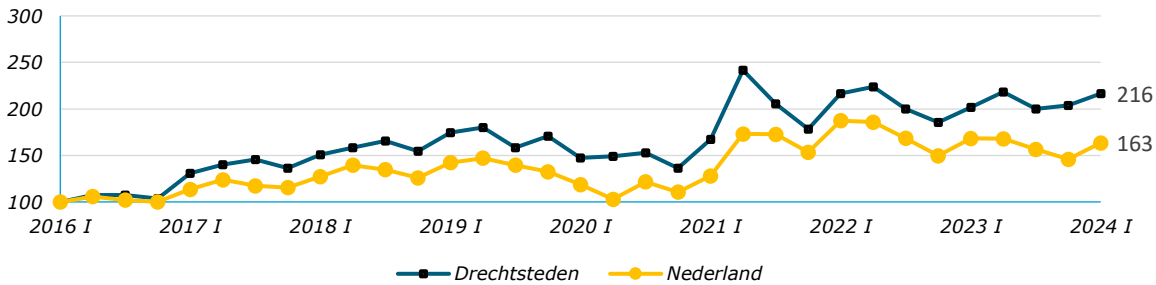
Daarna volgen commerciële beroepen (650 ontstane vacatures), zorg & welzijn (650), transport & logistiek (600) en dienstverlenende beroepen (550).

Voor alle beroepsklassen is in de Drechtsteden sprake van een (forse) groei van het aantal ontstane vacatures ten opzichte van begin 2016. De meeste beroepsklassen laten een verdubbeling of meer zien.

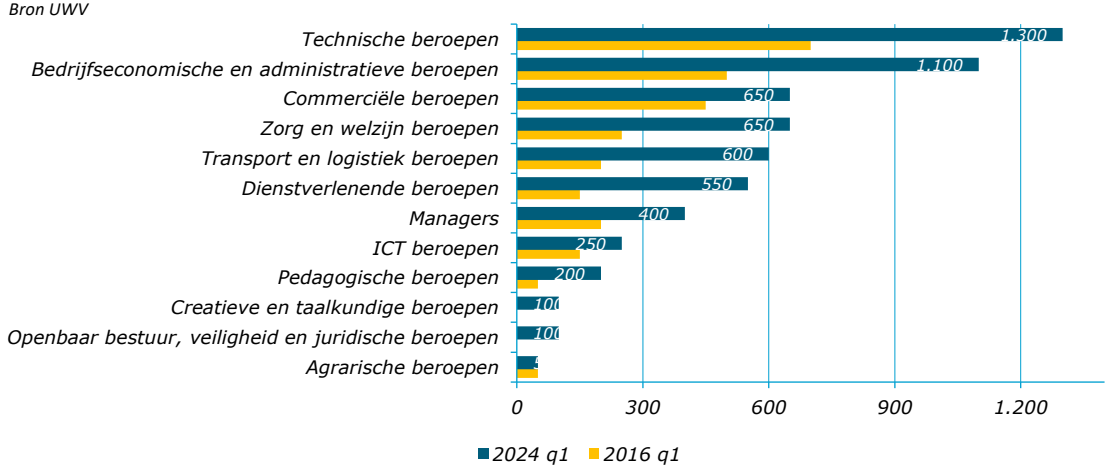
Figuur 13. Aantal ontstane vacatures Drechtsteden, per kwartaal
Bron UWV



Figuur 14. Ontwikkeling ontstane vacatures Drechtsteden en Nederland, per kwartaal (2016 = 100)
Bron UWV



Figuur 15. Aantal ontstane vacatures per beroepsklasse Drechtsteden, 2016 en 2024 (eerste kwartaal)
Bron UWV



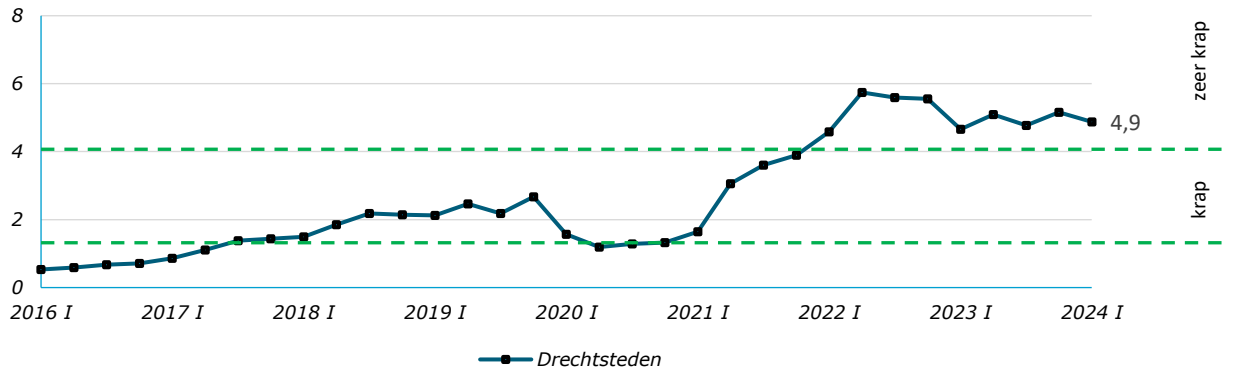
Arbeidsmarkt - spanningsindicator

Spanning op de arbeidsmarkt
Begin 2016 was sprake van een ruime arbeidsmarkt in de Drechtsteden. De vraag naar arbeid (vacatures) was kleiner dan het aanbod (werkzoekenden). Sindsdien nam de spanning op de arbeidsmarkt toe.

Vanaf 2018 was de arbeidsmarkt in de Drechtsteden krap en sinds begin 2022 is sprake van een zeer krappe arbeidsmarkt. Dat betekent dat er veel meer vraag (vacatures) dan aanbod (werkzoekenden) is. Begin 2024 bedroeg de spanningsindicator 4,9. Dat is hoog, maar iets lager dan de piek van 5,7 begin 2022, die een historisch hoogtepunt was.

Prognose
De komende jaren blijven werkgevers in de Drechtsteden last houden van personeelstekorten[1]. De aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt vraagt om keuzes en creatieve oplossingen.

Figuur 16. Spanningsindicator Drechtsteden, per kwartaal
Bron UWV



Wat is de spanningsindicator?
De spanningsindicator geeft de spanning op de arbeidsmarkt weer. Dat gaat kortgezegd om de verhouding tussen de vraag naar arbeid (vacatures) en het aanbod ervan (werkzoekenden).

Het UWV berekent de spanning op de arbeidsmarkt door het aantal openstaande vacatures te delen door het aantal personen, dat op hetzelfde moment korter dan zes maanden een ww-uitkering ontvangt. Hoe hoger het getal van de spanningsindicator, hoe hoger de spanning op de arbeidsmarkt voor werkgevers.

Bij een lage waarde van de indicator is de arbeidsmarkt zeer ruim. Er zijn weinig openstaande vacatures en veel kortdurend werklozen. Bij veel openstaande vacatures ten opzichte van het aantal kortdurend werklozen, is de arbeidsmarkt zeer krap. Dat is ongunstig voor werkgevers, maar gunstig voor werkzoekenden.

Spanningsindicator toelichting *(UWV)*

waarde	*betekenis*	*typering*
tot 0,25	*veel meer aanbod dan vraag*	*zeer ruim*
0,25 tot 0,67	*meer aanbod dan vraag*	*ruim*
0,67 tot 1,50	*evenwicht vraag en aanbod*	*gemiddeld*
1,50 tot 4,00	*meer vraag dan aanbod*	*krap*
4,00 of hoger	*veel meer vraag dan aanbod*	*zeer krap*

[1] *Regionale arbeidsmarktprognose 2024-2025 Drechtsteden, UWV, juni 2024*

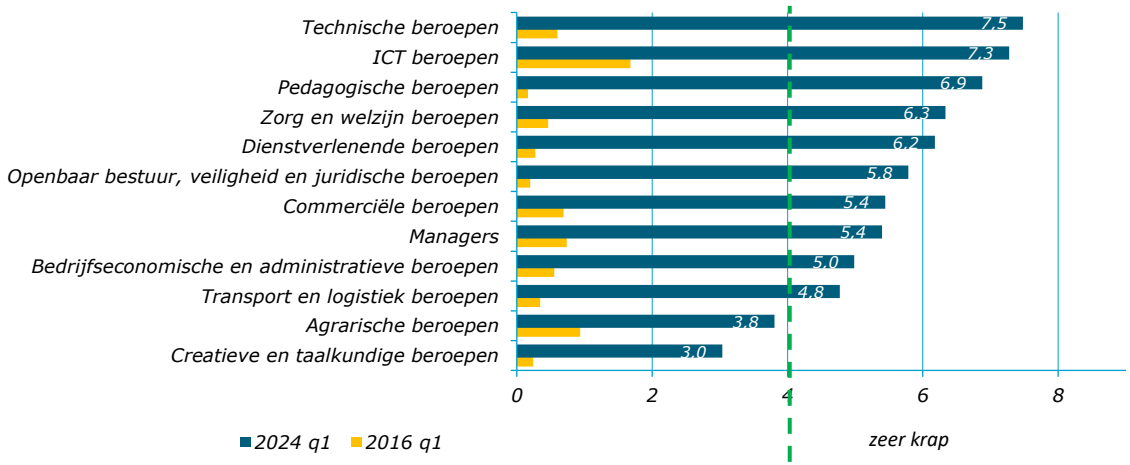
Arbeidsmarkt - spanningsindicator

Spanning op de arbeidsmarkt per beroepsklasse
Voor alle beroepsklassen in de Drechtsteden is de arbeidsmarkt (zeer) krap. Dat is met name het geval voor technische beroepen, ict-beroepen, pedagogische beroepen, zorg & welzijn, dienstverlenende beroepen en openbaar bestuur, veiligheid & juridische beroepen.

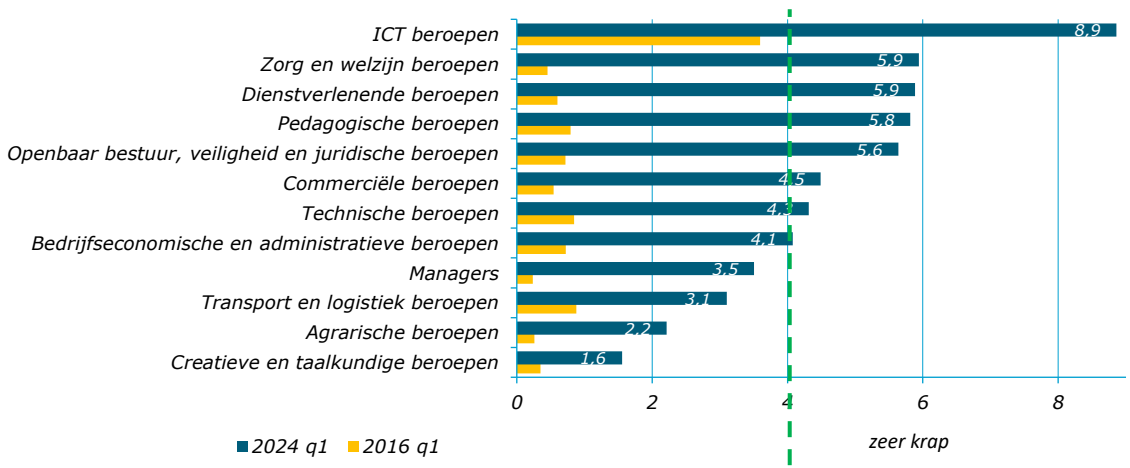
Ten opzichte van begin 2016 nam de krapte het sterkst toe in pedagogische beroepen, openbaar bestuur, veiligheid & juridische beroepen, dienstverlenende beroepen en technische beroepen.

Ook op landelijk niveau is sprake van een forse toename van de arbeidsmarktspanning per beroepsklasse. Het belangrijkste verschil is dat in de Drechtsteden de krapte voor technische beroepen aanzienlijk groter is dan landelijk.

Figuur 17. Spanningsindicator per beroepsklasse Drechtsteden, 2016 en 2024 (eerste kwartaal)
Bron UWV



Figuur 18. Spanningsindicator per beroepsklasse Nederland, 2016 en 2024 (eerste kwartaal)
Bron UWV



Spanningsindicator toelichting *(UWV)*

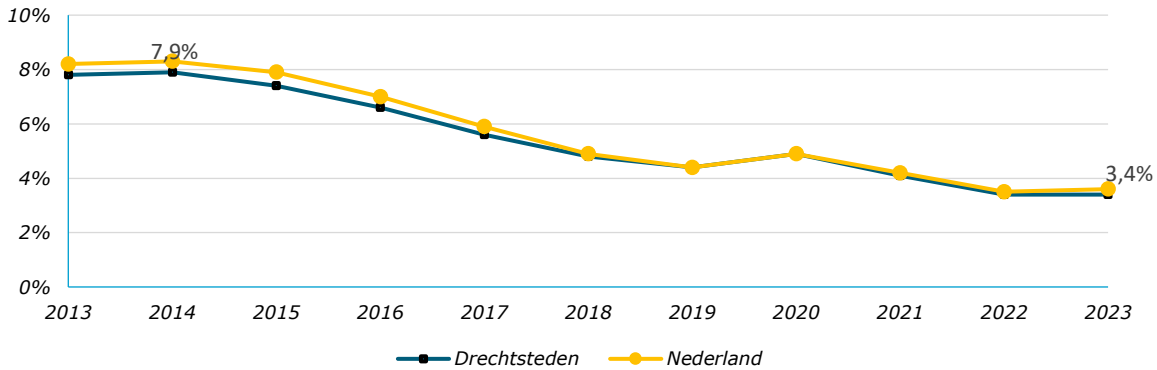
waarde	*betekenis*	*typering*
tot 0,25	*veel meer aanbod dan vraag*	*zeer ruim*
0,25 tot 0,67	*meer aanbod dan vraag*	*ruim*
0,67 tot 1,50	*evenwicht vraag en aanbod*	*gemiddeld*
1,50 tot 4,00	*meer vraag dan aanbod*	*krap*
4,00 of hoger	*veel meer vraag dan aanbod*	*zeer krap*

Arbeidsmarkt - werkloosheid

Werkloosheidspercentage
In 2023 was de werkloosheid in de Drechtsteden 3,4% (een fractie kleiner dan landelijk 3,6%). Dat is ruim twee keer zo laag als in 2014.

De werkloosheid in de Drechtsteden daalt al jarenlang, met uitzondering van 2020 (corona) en 2023. De werkloosheid was in 2023 net zo groot als in 2022.

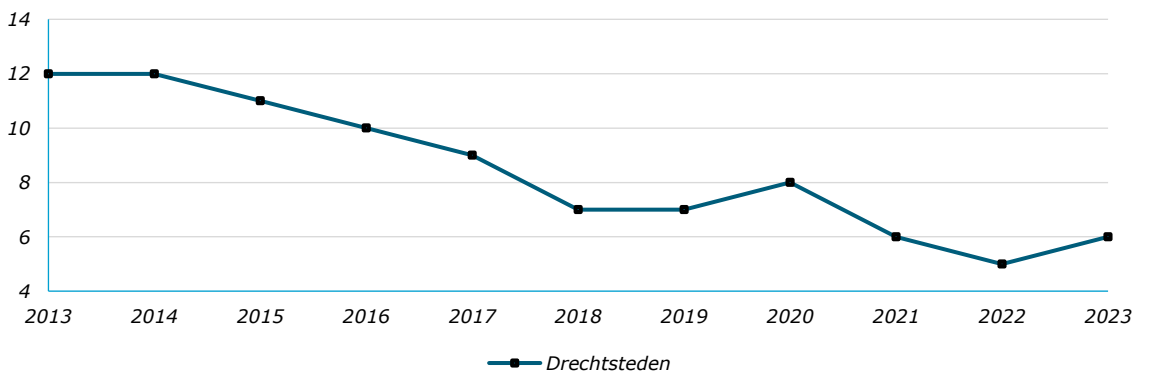
Figuur 19. Werkloosheidspercentage Drechtsteden en Nederland, per jaar
Bron CBS



Werkloze beroepsbevolking
De werkloze beroepsbevolking bestaat uit personen zonder betaald werk, die recent naar werk hebben gezocht en daarvoor direct beschikbaar zijn.

De werkloze beroepsbevolking in de Drechtsteden bedroeg zo'n 6.000 personen in 2023. In 2014 was deze groep nog twee keer zo groot.

Figuur 20. Werkloze beroepsbevolking Drechtsteden, per jaar (in aantallen x 1.000)
Bron CBS



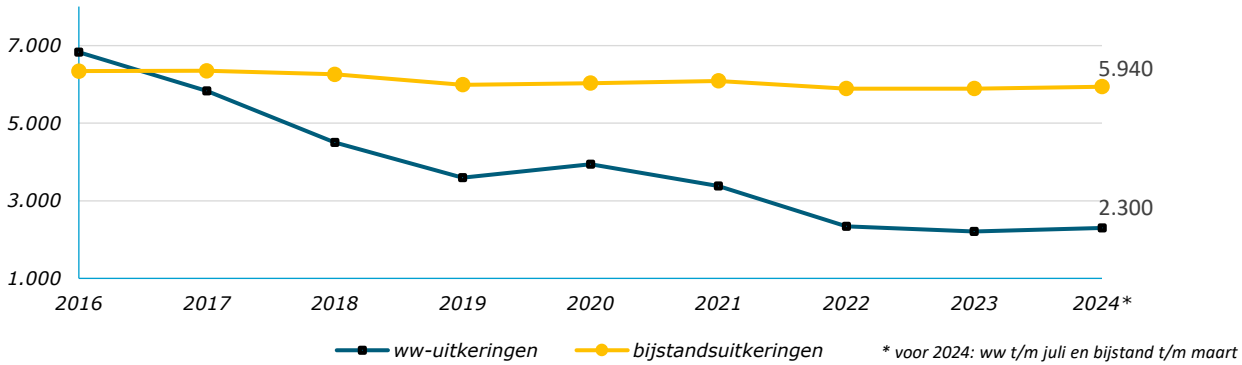
Arbeidsmarkt - uitkeringen en werkzoekenden

Ww- en bijstandsuitkeringen
In de eerste helft van 2024 waren gemiddeld 2.300 lopende ww-uitkeringen in de Drechtsteden. Dat is fors minder dan in 2016. Toen waren er drie keer zoveel lopende ww-uitkeringen.

De ontwikkeling van het aantal ww-uitkeringen komt (logischerwijs) overeen met die van de werkloosheid, namelijk een jarenlange afname (met uitzondering van 2020).

Het aantal bijstandsuitkeringen in de Drechtsteden bedroeg ruim 5.900 in de eerste maanden 2024. Door de jaren heen is het aantal bijstandsuitkering redelijk stabiel. Het schommelt tussen 5.900 en 6.400 uitkeringen.

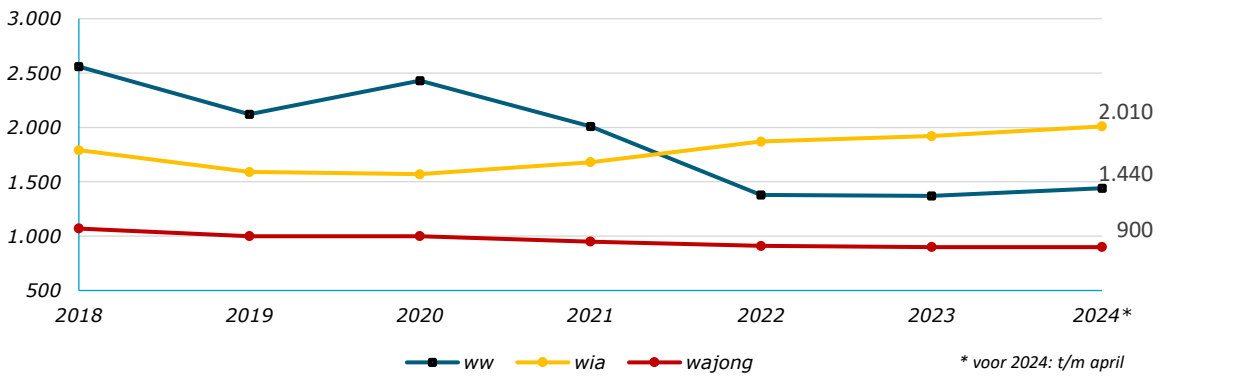
Figuur 21. Aantal lopende ww-uitkeringen en bijstandsuitkeringen Drechtsteden, per jaar
(maandgemiddelden)
Bron UWV en CBS



Werkzoekenden geregistreerd bij UWV
In de eerste maanden van 2024 stonden bij het UWV gemiddeld 2.010 werkzoekenden met een wia-uitkering geregistreerd, 1.440 met een ww-uitkering en 900 met een wajong-uitkering (personen in de Drechtsteden).

De laatste jaren zijn het aantal geregistreerde werkzoekenden met een wia-uitkering en het aantal met een wajong-uitkering relatief stabiel.

Figuur 22. Aantal geregistreerde werkzoekenden (zonder werk in loondienst) Drechtsteden naar ww, wia en wajong, per jaar (maandgemiddelden)
Bron UWV

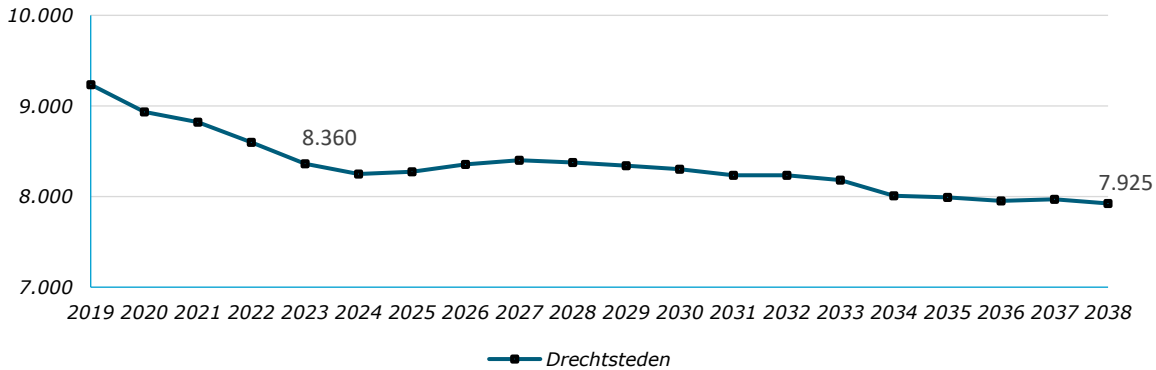


Arbeidsmarkt - mbo

Aantal mbo-studenten en prognose
In 2023 waren bijna 8.400 mbo-studenten woonachtig in de Drechtsteden. Dat waren er 10% minder dan in 2019.

In 2027 zijn naar verwachting evenveel mbo-studenten als nu. Daarna zal het aantal dalen tot zo'n 7.900 in 2038 (een afname van 4%).

Figuur 23. Ontwikkeling en prognose aantal mbo-studenten, woonregio Drechtsteden, per jaar
Bron DUO, bewerking OCD



Aantal mbo-studenten en prognose per sector
In alle opleidingssectoren neemt het aantal mbo-studenten in de Drechtsteden naar verwachting af, met uitzondering van Ict en creatieve industrie.

Vooral in de sectoren Techniek & gebouwde omgeving (-11%) en Mobiliteit, transport, logistiek & maritiem (-8%) zal het aantal mbo-studenten in de Drechtsteden naar verwachting afnemen.

Tabel 2. Aantal mbo-studenten per sector, woonregio Drechtsteden, per jaar
Bron DUO, bewerking OCD

sector	2019	2024	2030	2038	ontwikkeling 2038 t.o.v. 2024
Zorg, welzijn en sport	2.845	2.760	2.770	2.645	-4%
Techniek en gebouwde omgeving	1.355	1.180	1.090	1.045	-11%
Voedsel, groen en gastvrijheid	1.060	935	965	920	-2%
Ict en creatieve industrie	880	815	905	855	5%
Zakelijke dienstverlening en veiligheid	935	775	805	755	-3%
Handel	885	720	745	710	-1%
Mobiliteit, transport, logistiek, maritiem	840	595	565	545	-8%
Entree	395	405	400	390	-4%
Specialistisch vakmanschap	30	45	40	40	-
Bovensectoraal	0	25	20	15	-
Totaal	9.220	8.250	8.295	7.925	-4%

Arbeidsmarkt - mbo

Mbo-gediplomeerden vrijwel allemaal aan het werk
Mbo-studenten die hun diploma behalen en op zoek gaan naar werk, slagen daar vrijwel allemaal binnen een jaar in.

In 2021 waren bijna 1.500 mbo-gediplomeerden woonachtig in de Drechtsteden, die de arbeidsmarkt opgingen (dat wil zeggen: niet kozen voor een nieuwe opleiding). Van hen had 90% in 2022 betaald werk. Van specifiek de bbl-gediplomeerden was dat aandeel 95%.

Per opleidingsdomein, vooral technische opleidingen
Vanuit alle opleidingsdomeinen (sectoren) was sprake van relatief grote aandelen mbo-gediplomeerden met betaald werk (met uitzondering van entree niveau 1, dat bedoeld is om studenten naar niveau 2 te laten doorstromen).

De drie opleidingsdomeinen die de grootste mate van werk laten zien, zijn allemaal technische opleidingen. Van bijvoorbeeld het domein Bouw & infra en van Afbouw, hout & onderhoud, had (bijna) 100% van de (bbl-)gediplomeerde schoolverlaters binnen een jaar na diplomering betaald werk. In beide gevallen gaat het om slechts enkele tientallen gediplomeerde schoolverlaters woonachtig in de Drechtsteden per jaar.

Ook bij Zorg & welzijn, het grootste opleidingsdomein, is sprake van ruim negen op de tien gediplomeerden, die binnen een jaar betaald werk vinden.

Ontwikkeling van mate van werk
De afgelopen jaren is weinig verandering in de mate waarin mbo-gediplomeerden uit de Drechtsteden betaald werk vinden. Over de jaren heen is het aandeel dat binnen een jaar werk vindt gemiddeld 86%.

Opnieuw springen de technische opleidingen er bovenuit. De gediplomeerden die het vaakst betaald werk hebben, komen vanuit de Bouw & infra, Afbouw, hout & onderhoud en Techniek en procesindustrie.

Tabel 3. Aandeel mbo-gediplomeerde schoolverlaters (2021) dat in 2022 betaald werk had, woonregio Drechtsteden, per opleidingsdomein
Bron CBS, bewerking OCD

domein	gediplomeerde schoolverlaters 2021, beschikbaar op de arbeidsmarkt in 2022	aandeel met betaald werk in 2022		
		bbl	bol	totaal
bouw en infra	30	100%	-	100%
afbouw, hout en onderhoud	40	100%	89%	95%
techniek en procesindustrie	140	96%	88%	94%
transport, scheepvaart en logistiek	110	95%	92%	94%
veiligheid en sport	100	-	91%	93%
zorg en welzijn	440	97%	85%	92%
handel en ondernemerschap	90	98%	84%	91%
voedsel, natuur en leefomgeving	50	95%	87%	91%
horeca en bakkerij	70	95%	82%	90%
toerisme en recreatie	30	-	89%	90%
ambacht, laboratorium en gezondheidstechniek	30	100%	81%	89%
economie en administratie	100	100%	86%	88%
informatie en communicatietechnologie	70	-	85%	86%
mobiliteit en voertuigen	30	94%	-	86%
uiterlijke verzorging	40	87%	84%	85%
media en vormgeving	60	-	78%	78%
entree	60	73%	-	63%
totaal	1.480	95%	85%	90%

Tabel 4. Aandeel mbo-gediplomeerde schoolverlaters dat in het jaar na diplomering betaald werk had, woonregio Drechtsteden, per jaar en opleidingsdomein
Bron CBS, bewerking OCD

domein	2018	2019	2020	2021	2022	gemiddeld
bouw en infra	90%	98%	90%	92%	100%	94%
afbouw, hout en onderhoud	97%	84%	86%	87%	95%	90%
techniek en procesindustrie	95%	92%	88%	94%	94%	93%
transport, scheepvaart en logistiek	96%	81%	87%	91%	94%	90%
veiligheid en sport	93%	89%	82%	90%	93%	89%
zorg en welzijn	93%	84%	87%	96%	92%	90%
handel en ondernemerschap	82%	78%	77%	89%	91%	83%
voedsel, natuur en leefomgeving	91%	71%	79%	94%	91%	85%
horeca en bakkerij	86%	82%	85%	91%	90%	87%
toerisme en recreatie	74%	73%	93%	83%	90%	83%
ambacht, laboratorium en gezondheidstechniek	93%	92%	96%	56%	89%	85%
economie en administratie	77%	72%	69%	100%	88%	81%
informatie en communicatietechnologie	81%	72%	70%	85%	86%	79%
mobiliteit en voertuigen	95%	86%	84%	96%	86%	89%
uiterlijke verzorging	93%	76%	86%	80%	85%	84%
media en vormgeving	87%	75%	64%	78%	78%	76%
entree	58%	48%	53%	84%	63%	61%
totaal	88%	81%	81%	90%	90%	86%

Arbeidsmarkt - mbo

Aansluiting werk op opleiding
De voorgaande cijfers houden geen rekening met de sector waarin de mbo-gediplomeerden zijn gaan werken. De sector kan anders zijn dan waarvoor ze zijn opgeleid. De tabel hiernaast laat zien in hoeverre gediplomeerden werk hebben, dat aansluit op hun opleiding.

Van de gediplomeerden, woonachtig in de Drechtsteden, blijkt 78% werk te hebben dat aansluit op de opleiding.

Vooral gediplomeerden met technische opleidingen (Bouw & infra, Techniek & procesindustrie en Ambacht, laboratorium en gezondheidstechniek) en gediplomeerden Zorg en welzijn hebben relatief vaak werk dat aansluit op de opleiding.

Tabel 5. Aansluiting opleiding en werk in 2023 van mbo-gediplomeerde schoolverlaters (2022), woonregio Drechtsteden, per opleidingsdomein
Bron CBS/OCW, SVO 2023

domein	*werk is aansluitend op opleiding*
bouw en infra	*90%*
ambacht, laboratorium en gezondheidstechniek	*88%*
techniek en procesindustrie	*88%*
zorg en welzijn	*87%*
afbouw, hout en onderhoud	*79%*
transport, scheepvaart en logistiek	*79%*
mobiliteit en voertuigen	*72%*
uiterlijke verzorging	*72%*
voedsel, natuur en leefomgeving	*72%*
informatie en communicatietechnologie	*72%*
handel en ondernemerschap	*71%*
horeca en bakkerij	*71%*
toerisme en recreatie	*65%*
veiligheid en sport	*64%*
economie en administratie	*61%*
entree	*61%*
media en vormgeving	*46%*
totaal	*78%*

Onderzoekverantwoording

Onderzoekverantwoording

Methoden

Enquête
Onder de contactpersonen van opdrachtnemers hebben we een digitale vragenlijst uitgezet. Het gaat om opdrachtnemers, die vanaf 2023 een of meer contracten met een SROI-eis hadden en/of hebben in de Drechtsteden. Om zeker te zijn dat het om *recente* contracten en ervaringen gaat, hebben we geen opdrachtnemers benaderd met uitsluitend contracten, die waren afgelopen vóór 2023.

Unieke opdrachtnemers en personen
Opdrachtnemers kunnen meerdere contracten hebben, dus zijn alleen contactpersonen van unieke bedrijven en instellingen benaderd. De aangeschreven contactpersonen konden de digitale vragenlijst zelf invullen, of doorsturen naar een collega in het geval dat hij of zij meer betrokken is bij SROI. De vragenlijst kon door maar één persoon per unieke opdrachtnemer worden ingevuld (en niet meerdere keren om “vervuiling” te voorkomen).

Responsbevordering
Om de respons te bevorderen zijn de contactpersonen eerst via BBD benaderd met de mededeling, dat ze een uitnodiging van het Onderzoekcentrum Drechtsteden (OCD) zouden ontvangen om deel te nemen aan een online enquête. Dat was om te voorkomen dat de uitnodiging van het OCD (vanaf een voor hen onbekend mailadres en onbekende organisatie) als ongewenst zou worden ervaren. Een week na de uitnodiging volgde een herinnering aan degenen die de vragenlijst nog niet hadden ingevuld. De enquête heeft ruim twee weken opengestaan.

Veldwerkperiode
- 28 juni: vooraankondiging door BBD
- 1 juli: uitnodiging enquête
- 9 juli: herinneringsmail enquête
- 1 - 16 juli: mogelijkheid tot deelname enquête

Vragenlijst en respons
De vragenlijst bevatte 40 gesloten en 6 open vragen. Van de 222 aangeschreven contactpersonen/opdrachtnemers met een geldig emailadres, hebben 83 de vragenlijst ingevuld. Dat komt neer op een respons van 37%.

De grootst mogelijke foutmarge rondom een uitkomst is bij een fifty/fifty-verdeling. Dan zou de marge in dit onderzoek 8,5% zijn. Dat wil zeggen: als 50% van de respondenten een bepaald antwoord geeft, kunnen we met een betrouwbaarheid van 95% stellen dat het percentage van de populatie dat dit antwoord geeft, tussen 41,5 en 58,5% ligt.

Als er niet een fifty/fifty verdeling is, dan is de marge rond de uitkomsten kleiner. Bij een verdeling van bijvoorbeeld 90/10, is de marge 5%. Met andere woorden: als 90% een bepaald antwoord geeft, kunnen we met een betrouwbaarheid van 95% stellen, dat het percentage van de gehele populatie tussen 85 en 95% ligt.

Onderzoekverantwoording

Methoden

Interviews
Ter verdieping hebben we 30 gesprekken gevoerd met personen van de volgende bedrijven en organisaties:

Opdrachtnemers

Boskalis, Careclean B.V., Eleos, J. de Jager Sliedrecht B.V., Kuipers Infra, Moree, Neuroscan, Optisport, 's Heeren Loo, Servicegemeente Dordrecht, Sterk-Heukelum, Van Ooijen, Verheij, Vermeulen Groep, 1DO

Wijze van selectie
Opdrachtnemers zijn op verschillende manieren benaderd en geselecteerd met het verzoek om in gesprek te gaan over SROI. Allereerst hebben we een aselecte steekproef getrokken vanuit een overzicht uit het registratiesysteem (rekening houdend met de branche en locatie). Daarnaast is contactpersonen verzocht in gesprek te gaan door middel van:
- de vooraankondiging van de enquête door BBD,
- de herinneringsmail aan degenen die de vragenlijst nog niet hadden ingevuld,
- een mail aan degenen die de vragenlijst wel hadden ingevuld.

Opdrachtgevers

Gemeente Alblasserdam (2x), Gemeente Dordrecht, Gemeente Hardinxveld-Giessendam, Gemeente Papendrecht, Gemeente Zwijndrecht, GRS - WMO, Ingenieursbureau Dordrecht, Omgevingsdienst ZHZ, Serviceorganisatie Jeugd Zuid-Holland Zuid

Overigen

Gemeente Rotterdam, Team Inkoop Servicegemeente Dordrecht (2x), Werkgevers Servicepoint Baanbrekend Drechtsteden (2x)

Deskresearch

Databronnen en (beleids)documenten van CBS, DUO, Gemeente Rotterdam, OCD, SDD, UWV.

Bijlagen

1. Bouwblokken

SDD, januari 2024

Bedragen 2024

Aanvullend hierop geldt voor **50+** een leeftijdstoeslag van € 10 per gewerkt uur en voor **statushouders** een toeslag van € 12,50 per gewerkt uur.

Doelgroepen Datum	Uurtarief	Uren per week	max. duur loonwaarde	Aantal maanden	max. duur versch. ovk's	vanaf leeftijd	tot leeftijd	Uurtarief leeftijdsfactor
Kandidaten WWB (Participatiewet - niet arbeidsbeperkten)								
31-12-2018 t/m 31-12-2023	€ 29,75	36	36	36	36	50	68	€ 10,00
01-01-2024 tm/ 31-12-2030	€ 33,32							€ 11,20
WAJONG								
31-12-2018 t/m 31-12-2023	€ 25,50	36	36	36	36	50	68	€ 10,00
01-01-2024 tm/ 31-12-2030	€ 28,56							€ 11,20
WSW detacheren								
31-12-2018 t/m 31-12-2023	€ 25,50	36	36	36	36	50	68	€ 10,00
01-01-2024 tm/ 31-12-2030	€ 28,56							€ 11,20
Kandidaten WW								
31-12-2018 t/m 31-12-2023	€ 12,50	36	36	36	36	50	68	€ 10,00
01-01-2024 tm/ 31-12-2030	€ 14,00							€ 11,20
WIA/ WAO								
31-12-2018 t/m 31-12-2023	€ 22,50	36	36	36	36	50	68	€ 10,00
01-01-2024 tm/ 31-12-2030	€ 25,20							€ 11,20
BBL								
31-12-2018 t/m 31-12-2023	€ 7,50	36	48	48	48	0	0	€ 10,00
01-01-2024 tm/ 31-12-2030	€ 8,40							€ 11,20
BOL/ Stagiaire								
31-12-2018 t/m 31-12-2023	€ 4,25	36	36	36	36	0	0	€ 10,00
01-01-2024 tm/ 31-12-2030	€ 4,76							€ 11,20
VSO/Praktijkonderwijs								
31-12-2018 t/m 31-12-2023	€ 25,50	36	36	36	36	0	0	€ 10,00
01-01-2024 tm/ 31-12-2030	€ 28,56							€ 11,20
NUGGER								
31-12-2018 t/m 31-12-2023	€ 10,00	36	36	36	36	50	68	€ 10,00
01-01-2024 tm/ 31-12-2030	€ 11,20							€ 11,20

2. SROI rolverdeling

SDD en SGD, september 2023

	Specificeren	Selecteren	Contracteren	Bestellen	Bewaken	Nazorg
Opdrachtgever	Bepalen wijze van invulling i.s.m. WSP BBD	Evt. beoordelen gunningscriterium	Communicatie met WSP BBD mbt opdrachtverstrekking	Geen rol	Geen rol	Geen rol
WSP BBD	Adviseren over mogelijke invulling	Eventueel een controlerende/beoordelende rol	Contact leggen met Opdrachtgever en-nemer	Afspraken maken over de invulling (klassieke invulling en/of maatwerk / impactpakket)	Check op invulling / handhaving van SROI verplichting in samenspraak met opdrachtgever	Het bevestigen dat SRoI verplichting is voldaan of een korting opleggen aan Opdrachtnemer als niet is voldaan
Opdrachtnemer			aanmelden			
Team inkoop	Verbinden: klassieke SROI óf aangepaste invulling vaststellen tussen opdrachtgever en WSP BDD	Controle of inschrijver zich verbindt aan gestelde SRoI opgave	Verbinden: Opdrachtgever verbinden met WSP BBD	Geen rol	Geen rol	Geen rol

3. SROI procesbeschrijving

SDD, januari 2024

Stappen	Activiteiten	Verantwoordelijke	Wie betrekken en rol	Resultaat
1. Specificatie fase	Inkoopstrategie vastleggen en SROI voorwaarden formuleren	Inkopers bij opdrachtgever van elke klantorganisatie	Varieert per inkoopproject: - opdrachtgever aanbesteding - inkoopadviseur team inkoop / inkopende medewerker klantorganisatie (contractmanagement) -SROI unit i.v.m. adviseren percentage en mogelijkheden	Inkoopstrategie en SROI voorwaarden die binnen aanbesteding (en het daaruit volgende contract) gaan gelden zijn bepaald
1. Aanbesteden	Offertetraject Eventuele vragen over SROI beantwoorden in nota's van inlichtingen	Inkopers bij opdrachtgever van elke klantorganisatie	Contractbeheerder bij opdrachtgever (indien van toepassing) SROI unit i.v.m. beantwoorden SROI vragen	Duidelijkheid mbt voorwaarden
2. Gunnen + contract afsluiten	Benoemen van contractbeheerder en wijzen op contracteisen, ook die in het kader van SROI	Inkopers bij opdrachtgever van elke klantorganisatie		Getekend contract (Afgeronde aanbesteding) Overdracht contract aan benoemdecontractbeheerder
3. Aanmelden SROI afspraken bij SROI Unit	SROI Formulier invullen en naar SROI unit sturen	Contractbeheerder bij opdrachtgever	SROI Unit	Volledig juist ingevuld formulier
4. Registratie van SROI afspraken in Wizzr		SROI Unit		Contractafspraken staan volledig en juist geregistreerd in Wizzr
5. Uitvoering SROI	Voortgang in Wizzr registreren	Opdrachtnemer	SROI Unit neemn contact op met opdrachtnemer o.a. i.v.m. instructie Wizzr, adviseren t.b.v. mogelijkheden en registratie SROI invulling. De opdrachtnemer registreert realisaties in Wizzr	Wizzr is bijgewerkt/actueel
6. Contractbesprekingen voortgang / rapportage resultaten	Bewaken van de voortgang en bespreking van de SROI resultaten tijdens contractbesprekingen. Desgewenst aanvullende afspraken maken, deze doorgeven aan de SROI-unit die ze registreert in WIZZR	Contractbeheerder bij opdrachtgever	SROI Unit - worden betrokken bij voorbereiding en zijn (desgewenst) aanwezig bij contractbesprekingen - registreren nieuwe afspraken in Wizzr.	Rapportage: Eventuele extra (nieuwe) afspraken staan in Wizzr
7. Herstellen bij niet voldoen aan afspraken	Benadrukken dat het een contractvoorwaarde betreft.	Opdrachtnemer	Contractbeheerder bij opdrachtgever en SROI unit ondersteunen en adviseren de opdrachtnemer bij het uitvoeren van eventuele extra afspraken	Volgsysteem / Meerdere herinneringen (extra indien nodig) aanmaken in Wizzr
8. Eindevaluatie voor afloop van het contract (op 80 % van de looptijd)	Bepalen in hoeverre aan SROI voorwaarden is voldaan + bepalen bedrag wat niet is ingevuld. Het resterende SROI bedrag wordt ingezet op alternatief SROI doel	Contractbeheerder bij opdrachtgever	SROI unit	Opdrachtnemer voldoet voor 100% aan SROI verplichtingen.
9. Contract beëindiging op einddatum		Opdrachtgever, Contractbeheerder bij opdrachtgever		

Over ons

Over het OCD

Partner voor bestuur en beleid! Dat wil het OCD zijn voor haar opdrachtgevers in de Drechtsteden en daarbuiten. Wij bieden ondersteuning op maat met onderzoek, advies en informatie. Zodat beleid optimaal ontwikkeld, uitgevoerd en waar nodig bijgesteld kan worden. Meer weten? Bezoek onze website!

Dit onderzoek is voor u uitgevoerd door Ruud Ververs.

Contact

Wilt u tips of informatie doorgeven of heeft u misschien een vraag over dit product? Neem dan gerust contact op ons door te bellen naar *078 770 3905* of te mailen naar *ocd@drechtsteden.nl*.

Colofon

Evaluatie SROI Drechtsteden

Onderzoekcentrum Drechtsteden

september 2024
drs. ing. R. Ververs

Noordendijk 248
3311 RR Dordrecht

Postbus 8
3300 AA Dordrecht

Telefoon
078 770 3905

Website
onderzoekcentrumdrechtsteden.nl

foto: Martensmultimedia / Drechtsteden