

Aan: Gemeente Dordrecht
Betr: notitie SROI

Dordrecht, december 2012

Het Energiehuis gaat maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Vanuit de maatschappelijke rol die stichting Energiehuis wil vervullen, vindt zij het belangrijk een deel van haar taken te laten vervullen door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het hebben van werk wordt gezien als de beste sociale verzekering die iemand kan hebben: het vergroot de eigenwaarde, de zelfredzaamheid en verhoogt de participatie. Daarom vindt de overheid het belangrijk dat iedereen in Nederland de kans krijgt om te werken; ook wanneer iemand een beperking heeft. Eén van de manieren waarop de overheid dit probeert te bevorderen is via Social Return On Investment (SROI).

Het Energiehuis richt zich op persoonlijke ontplooiing én maatschappelijke deelname voor velen. Dit geldt niet alleen voor haar bezoekers en klanten, maar ook voor haar medewerkers, al dan niet met een afstand tot de arbeidsmarkt. Mensen hebben een afstand tot de arbeidsmarkt wanneer zij moeite hebben om zelf een baan te vinden of te behouden. Dit kan zijn als gevolg van fysieke, intellectuele of emotionele beperkingen, maar ook vanwege aanpassingen die de werkgever moet doen om deze mensen vitaal aan het werk te houden. Ook voor de (jongere) aankomende werknemer wil het Energiehuis een plek zijn, door het bieden van (maatschappelijke) stages en leerwerkplaatsen. Daarnaast is er een groot aantal vrijwilligers die een belangrijke rol spelen in het Energiehuis.

Randvoorwaarden

Om het duurzaam inzetten van mensen met een arbeidsbeperking, of een andere reden waarom zij moeilijk aan het werk komen succesvol te maken, is er volgens het Energiehuis een aantal randvoorwaarden nodig.

- Eén van de belangrijkste randvoorwaarden voor het duurzaam inzetten van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt is dat er sprake moet zijn van een win-win situatie. De arbeidsrelatie moet (zoals bij alle werknemers) iets opleveren voor zowel de werknemer, als de werkgever.
- Een tweede, belangrijke randvoorwaarde is de acceptatie van de medewerkers met een beperking door het overige personeel. Er komen medewerkers in dienst die hetzelfde salaris ontvangen, maar hiervoor andere of minder werkzaamheden verrichten. Dit kan leiden tot wrijving. Het is dus cruciaal om het reeds zittende personeel goed in te lichten en te begeleiden. Wanneer taken herverdeeld of functies opgesplitst worden, is het essentieel om hier goed over in gesprek te gaan met de medewerkers die deze taken of functies uitvoerden. Het kan zijn dat takenpakketten of functies verzwaren, doordat 'lichtere' taken overgaan naar de medewerkers met een beperking.
- Tenslotte is de begeleiding van iemand met een beperking cruciaal. Veel mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt ontvangen vanuit de regeling waar zij onder vallen begeleiding. Dit is een belangrijke voorwaarde, omdat de werkgever veelal zelf niet de expertise heeft om dit maatwerk volledig te leveren. Het Energiehuis kan zelf wel het nodige aan begeleiding doen door deze mensen bijvoorbeeld te koppelen aan medewerkers die vaak aanwezig zijn. Zo kunnen problemen en/of vragen snel opgelost en/of beantwoord worden.

In de samenwerking tussen de instellingen in de Drechtsteden is het ook wenselijk te onderzoeken of er mogelijkheden zijn die instelling-overstijgend zijn. Vaak is succesvolle plaatsing in het arbeidsproces maatwerk. Door een samenwerking van instellingen, bedrijven en gemeenten in gerichte mobiliteitstrajecten is de kans op slagen groter. Daarnaast kunnen er gedeelde behoeften zijn die niet vanuit één instelling opgepakt kunnen worden, maar vanuit meerdere instellingen wel. Juist door slimme combinaties te zoeken kan Social Return van meerwaarde zijn.

Energiehuis

Het Energiehuis is in overleg met Drechtwerk Personeel over de personele invulling die nodig is om de facilitaire werkzaamheden uit te voeren. Drechtwerk Personeel en het Energiehuis zijn ervan overtuigd dat het Energiehuis bij uitstek een werkplek kan zijn voor mensen die een beperking hebben of langdurig werkloos zijn. Ook is er overleg met onderwijsinstelling over de ontwikkeling van een aanbod voor maatschappelijke stageplaatsen, met name voor middelbare scholieren en MBO-studenten uit de regio Drechtsteden. Sinds het najaar van 2011 is er een concrete samenwerking gaande met het Leerpark op het gebied van studieprojecten en stageplaatsen.

Het Energiehuis staat voor hergebruik en duurzame inkoop. Er wordt samengewerkt met bedrijven uit de regio Drechtsteden die een groene bedrijfsfilosofie hanteren. Concrete voorbeelden hiervan zijn koffieautomaten van Autobar en hergebruik van kantoormeubilair via Plan@Office. Het Energiehuis wil het keurmerk 'fair trade' kunnen voeren. De exploitant van het Grand Café is reeds in het bezit van dit keurmerk.

Het gebruik van de nieuwste ontwikkelingen op het gebied van reproductie stelt het Energiehuis in staat milieubewust om te gaan met de verspreiding van documenten binnen de organisaties door digitaal de documenten te versturen en te archiveren. Het streven is om alleen de mogelijkheid van printen en kopiëren bij hoge uitzondering in te zetten. Daarvoor wordt gebruikt gemaakt van printen met wax, waardoor de milieubelasting aanzienlijk wordt beperkt. Ook de partners sluiten aan bij deze werkwijze.

Partners

Een deel van de mensen die werkzaam worden voor het Energiehuis zijn in dienst bij de samenwerkende partners. Deze partners zijn bijzonder actief op het gebied van SROI.

Stichting ToBe heeft circa 74 Fte in vaste dienst, dit zijn docenten, leiding, staf en ondersteunend personeel. Hiervan gaat circa 51 fte mee naar het Energiehuis. Hierbij is 11,57 fte afkomstig uit één van de volgende regelingen: I/D banen, AMI-subsidie (via SFKV fonds), boventalligheid vanuit gemeente Dordrecht, langdurig werkloosheid, voormalig WAO-uitkeringsgerechtigden. Een aantal van deze medewerkers zal werkzaam zijn bij stichting Energiehuis.

Per jaar biedt ToBe plaats aan ongeveer 10 stagiaires waarvan er 2 maatschappelijke stages zijn en minimaal 2 stages afkomstig zijn van een HBO-opleiding CMV. De overige stages zijn van de kunstvakopleidingen (Codarts en Willem de Kooning academie beide in Rotterdam) en MBO-praktijk gerichte opleidingen (Dans, Multimedia, PR en communicatie). Een onderdeel van het toekomstige personeelsbeleid van ToBe is het verruimen van het aantal stagemogelijkheden.

ToBe is een erkend leerbedrijf voor MBO – Sociaal Cultureel Werker (erkenning via Calibris, een kenniscentrum dat erkende leerbedrijven in de sector Cultuur, sport en welzijn in kaart brengen).

Verder heeft ToBe vele vrijwilligers die cursisten met een verstandelijke of lichamelijke beperking ondersteunen bij het beoefenen van onder andere muzikale of beeldende kunst.

Bibelot werkt in het Energiehuis met meer dan 150 vrijwilligers, waaronder die van de Popcentrale van ToBe. Deze vrijwilligers worden opgeleid. Het vrijwilligersbeleid is gebaseerd op ontwikkeling van competenties. Daarbij gaat het niet alleen om vakinhoudelijke competenties, maar ook om gedragscompetenties. Alle competenties van vrijwilligers worden beoordeeld in waarden die worden bijgesteld wanneer zij hebben deelgenomen aan cursussen of workshops. Daarnaast zijn via Bibelot diverse landelijk erkende certificaten en diploma's te behalen, zoals Bedrijfs hulpverlening, Sociale Hygiëne en Instructie Verantwoord Alcoholschelken. De realisatie van Talent Stage, Power Stage en Main Stage maakt het mogelijk om talenten in te zetten op de plek waar zij het meeste leren, met daarnaast doorgroeimogelijkheden naar andere posities waar het leertraject kan worden voortgezet. Bij vertrek

ontvangt de vrijwilliger een certificaat waarop vermeld staat in hoeverre de competenties zijn ontwikkeld. De kerncompetenties die voor alle vrijwilligers gelden, zijn:

- accuratesse
- leergierigheid
- integriteit
- sociale vaardigheden

Deze competenties worden aangevuld met functie-afhankelijke competenties. Bibelot draagt via deze werkwijze bij aan het vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt. Ook kansarme jongeren biedt Bibelot een kans om vaardigheden te ontwikkelen en een sociaal netwerk op te bouwen.

Bibelot is in overleg met de leverancier van horecaproducten om zoveel mogelijk producten te verkopen met het fairtrade keurmerk. Vanaf 2013 zal Bibelot deel uitmaken van de campagne die Dordrecht het keurmerk "Fair Trade Gemeente" geeft. Bibelot werkt in het Energiehuis zeer papierarm. Papier wordt uitsluitend gebruikt voor drukwerk (affiches, programmaboekjes), voor het versturen van facturen en voor overige correspondentie wanneer de ontvanger dat vereist. Bibelot maakt geen gebruik van een kopieermachine of van een netwerkprinter.

Bibelot werkt in het Energiehuis samen met onderwijsinstellingen. Er worden leerwerktrajecten opgezet met het ROC Zoomvliet, waarbij zogenaamde PET-ters (studenten Podium- en Evenemententechniek) in Bibelot een deel van het onderwijstraject volgen. Bibelot initieert deze en vergelijkbare samenwerkingen en trekt deze door naar partners in het Energiehuis. Bibelot is erkend als leerwerkbedrijf door Calbris, Ecabo en GOC.

Naast het aanbieden van leerwerkplekken verstrekt Bibelot opdrachten aan onderwijsinstellingen, bijvoorbeeld voor het ontwerpen van drukwerk aan de afdeling Art & Design van het Da Vinci College. Jaarlijks worden er minimaal 4 schoolconcerten georganiseerd, waarbij Bibelot er naar streeft deze op locatie, dus op de scholen zelf, te verzorgen. In het recente verleden is een concert georganiseerd op het Johan de Witt gymnasium en binnenkort vinden er optredens plaats op het Dalton Lyceum. Ook met Da Vinci, Walburg, Wellant en Thuredrecht zijn gesprekken gaande. Deze concerten worden gekoppeld aan informatie, rondleidingen en gastlessen die door de educatiemedewerker van Bibelot worden verzorgd. Tot slot biedt Bibelot jaarlijks minimaal acht maatschappelijke stages, vier vaste stageplaatsen (derdejaars HBO) en diverse afstudeerprojecten, waaraan minimaal 8 HBO-studenten deelnemen.

Schouwburg Kunstmin is nu nog een gemeentelijke organisatie. In het ontwikkelen van de verzelfstandigde organisatie per 1 januari 2014, gaat de stichting Kunstmin in het komende jaar kijken hoe ze kan aanhaken bij de beleidslijnen zoals de partners die hebben uiteengezet. Zij ziet veel mogelijkheden om de principes van het SROI toe te passen op de stichting Kunstmin.

met vriendelijke groet,
bestuur Stichting Energiehuis

Piet Elenbaas
Freek van Duijn
David van Wijngaarden