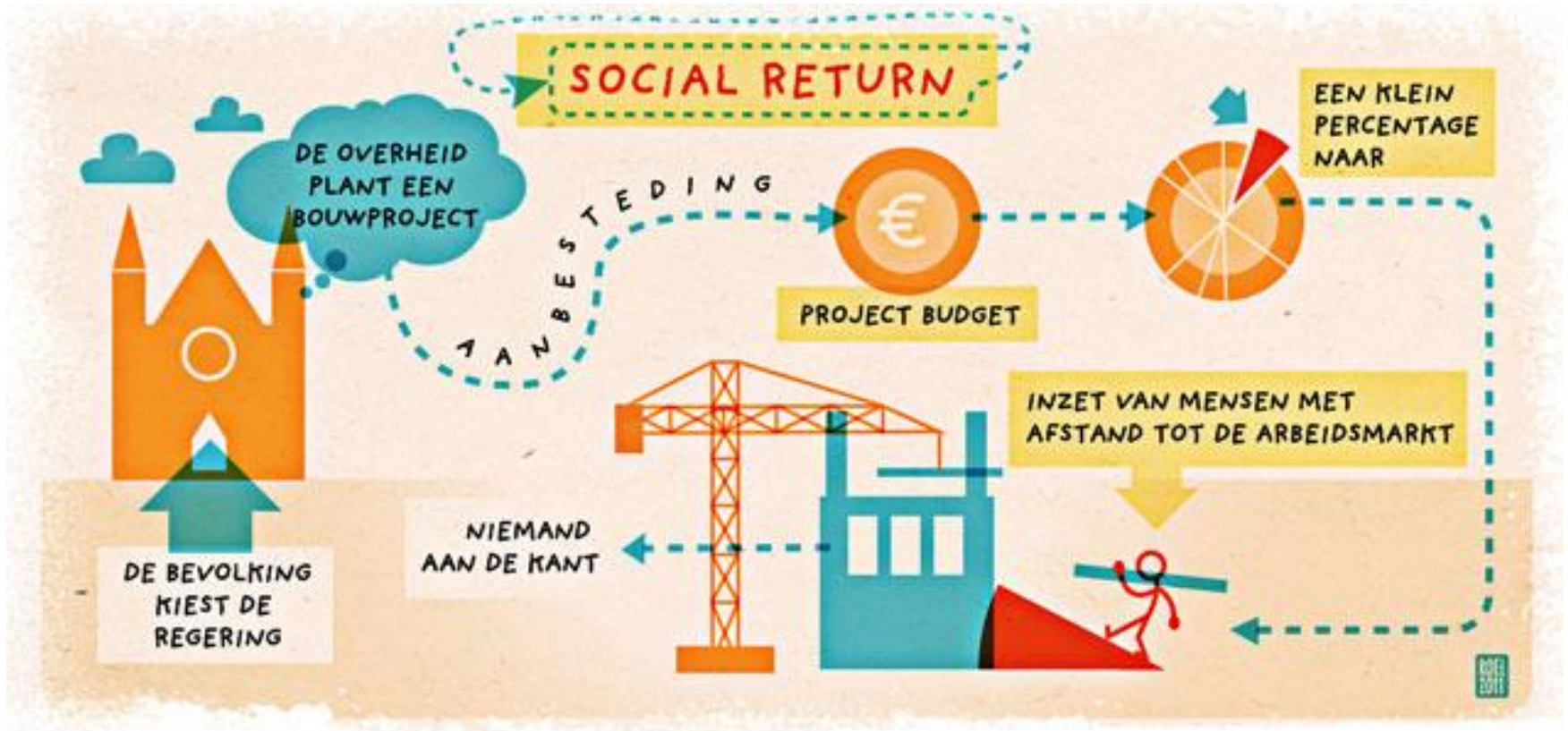




## *Coördinatiepunt Social Return*

*Van lokaal naar regionaal*

# Wat is Social Return?



# Inkoopdoelstellingen

- Duurzaamheid
- Werkgelegenheid
- Innovatie
- Lokale economie en MKB

# Waarom Social Return bij WiZ?

Social Return is een inkoopinstrument

Het rendement is voor de gemeenten, sw-bedrijven en UWV(= WiZ)

# Waarom een Coördinatiepunt SR?

1. Vraag van **opdrachtnemers** om eenduidigheid in beleid en werkwijze
2. Doorplaatsingsmogelijkheden voor **kandidaten**
3. Efficiëntieslag voor **gemeenten**:
  - Betere samenwerking, kostenbesparing, meer rendement voor de regio
4. Inspelen op regionale ontwikkelingen, aardbevingen, woningcorporaties etc.

# Missie en visie

Het bieden van perspectief voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

De vraag van de markt staat centraal.

# Strategie

*Succesfactor: maatwerk leidt tot succes.*

Ontzorgen van opdrachtnemers en opdrachtgevers.

*‘Bij aanbesteden is de opdrachtgever klant en na de opdracht is opdrachtnemer klant’*



*“Om tot een **succesvolle** invulling van SROI te komen is vroegtijdig contact met de gemeente voorafgaand aan aanbestedingen cruciaal. MKB’ers kunnen dan hun **wensen** op tafel leggen ten aanzien van doelgroepen en begeleiding.”*



Dr. Mr. Petra Oden,  
lector Juridische Aspecten van de  
Arbeidsmarkt, Kenniscentrum Arbeid  
Hanzehogeschool Groningen



# Rol coördinatiepunt

- Uitwisselen expertise
- Harmoniseren beleid
- (Inter)regionale samenwerking faciliteren
- Eén monitoring- en rapportagesysteem

Belanghebbenden	Behoeften	Doelen coördinatiepunt Social Return:
Kandidaten	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meer duurzame kansen/werkervaring</li> <li>2. Brede doelgroep heeft behoefte aan werk/participatie</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Doorplaatsingsmogelijkheden in de regio</li> <li>2. doelgroepen: BBL, SW, Wajong, WW, Wwb, scholieren/studenten, vluchtelingen (ook d.m.v. sociale ondernemingen)</li> </ol>
Opdrachtnemer	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Eenduidig beleid en uitvoeringsregels</li> <li>2. Eenvoudige verantwoording.</li> <li>3. Snelle levering van geschikte kandidaten.</li> <li>4. Proportionele invulling van SR</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Regionaal uniform beleid</li> <li>2. Eén digitaal monitoringsysteem voor Groningen (Friesland en Drenthe!)</li> <li>3. Snel leveren van kandidaten</li> <li>4. Ruimte voor dialoog en maatwerk</li> </ol>
Overheid	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Eenvoudige controle,</li> <li>2. meer (duurzame) plaatsingen.</li> <li>3. Goede dienstverlening richting werkgevers.</li> <li>4. Een goede samenwerking tussen WGSP/werkpleinen en inkoop.</li> <li>5. Minder werk, meer output.</li> <li>6. Delen van expertise</li> <li>7. Autonomie</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Eén digitaal monitoringsysteem</li> <li>2. Doorplaatsingsmogelijkheden in de regio</li> <li>3. Bundeling van krachten van Social Returnadviseurs in de regio</li> <li>4. Het monitoringsysteem verbind</li> <li>5. Automatisering van de werkprocessen dmv monitoringsysteem</li> <li>6. Eén Kennis- en adviescentrum</li> <li>7. Faciliteren, eigen inkoper en werkplein houdt de regie.</li> </ol>

# Kansrijk Groningen

## 1000 banen

### werk voor lokale werkgevers en lokale werkzoekenden

Afspraken, vorderingen, ontwikkelingen, ambities

1. Intentieverklaring
2. Regio model
3. Regionale Aanbestedingskalender, Bouwplaats Noord en ABC
4. Voorstel van de regio en verzoek aan de minister
5. Acties en vervolgstappen



# Intentieverklaring



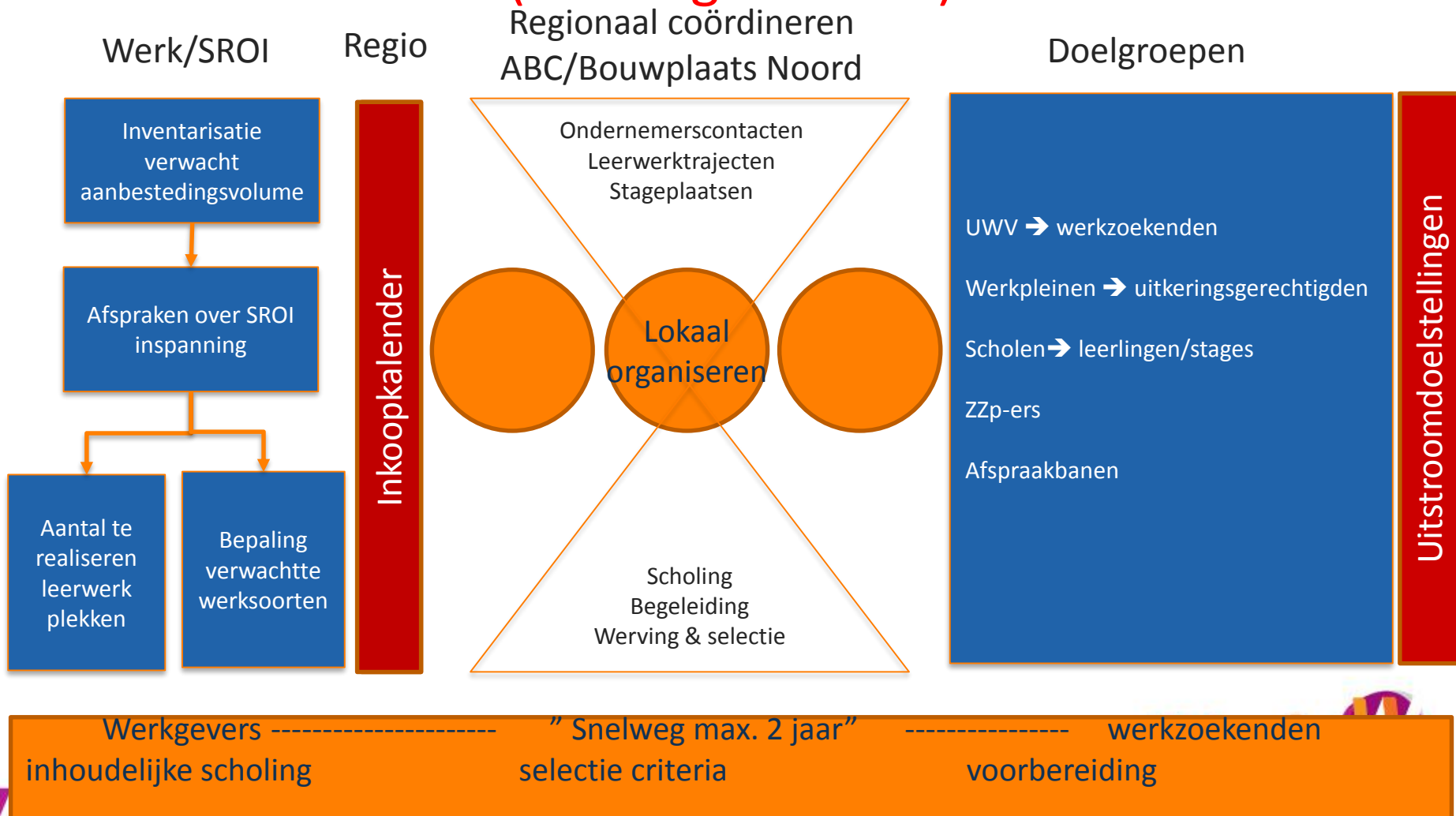
## Inhoud

- Aanbestedingen gericht op maximale social return (gericht op het beschikbaar stellen van leerwerktrajecten voor werkzoekenden, leerlingen en uitstromers)
- Via aanbestedingseisen in plaats van gunningscriteria en via gemonitorde resultaatverplichtingen
- Transparantie in de opgaven
- Op voorraad scholen (Bouwplaats Noord/ Arbeids Bemiddelings Coördinatie)
- Verkenning van het effect van een extra uitstroom van werkzoekenden op de gemeentelijke begrotingen.

# Bestuurlijke innovatie

## “van aanbesteding tot werkgelegenheid”

### (G12 regio model)



# Hoofdlijnen 2017

Met dit model en de huidige ingezette acties werkt de aardbevingsregio stapsgewijs aan een structurele, integrale regionale aanpak op arbeidsmarkt niveau.

Een aanpak die zich richt op het gunnen van onze aanbestedingen in de regio aan lokale werkgevers en onze werkzoekenden.

Dit vraagt een verdere ontwikkeling van het huidige samenspel van de aanbestedende partijen en de inkoopfunctie, de lokale werkgevers, de sociale partners, Werkpleinen en onderwijs.

De hoofdlijnen 2017:

1. Het “waar” maken van de aanbestedingskalender (aanbestedende partijen en werkgevers)
2. Het kunnen “landen” van de lokale werkgevers op de aanbestedingen
3. Lokaal realiseren van de “voorgecalculeerde” SROI
4. Regionaal Inkoopbeleid dat dit ondersteunt
5. Opschalen van de “toeleiding” van Werkpleinen naar Werkgevers
6. Aansluiting onderwijs

# 1 loket ABC

- De site “Kansrijk Beroep” basis voor de arbeidspool van werkzoekenden en werkenden
- Project installatie-/elektrotechniek als voorbeeld voor de ontwikkeling van nieuwe projecten
- Werving en selectiemodel per branche aangepast hangt samen met de rol van de werkgever.
- Maandelijks speeddates organiseren met werkgevers
- Algemeen profiel opstellen voor kandidaten geen voorwaarden stellen aan (voor)opleiding, leeftijd of geslacht
- Belangrijkste is dat kandidaten gemotiveerd en enthousiast zijn om te werken en algemene werknemersvaardigheden hebben,
- Tijdens maandelijkse speeddates “competenties van kandidaten” vaststellen
- Vraag van de werkgever staat centraal



# Vragen



# Contactgegevens

Jos Mars

Carolina Vogel

Gouke van den Berg

Eric Wams

Bert Verheek

[socialreturn@groningen.nl](mailto:socialreturn@groningen.nl)

<https://werkinzicht.nl/socialreturn/>



*Actiegerichte Samenwerking op de  
Groninger en Noord-Drentse Arbeidsmarkt*