

Social Return

*Krachtenbundeling
voor een sterkere
regionale arbeidsmarkt,
gericht op de GWW*



RegioIngenieur

Het regionale netwerk voor ingenieursdiensten

Projectmanagement, assetmanagement en engineering



RegioIngenieur

Het regionale netwerk voor ingenieursdiensten

Projectmanagement, assetmanagement en engineering

Social Return

Als aanbestedende dienst binnen de GWW- sector vragen wij vaak social return uit. Social Return betekent het verplicht inzetten van uitkeringsgerechtigden bij het aanbestede werk voor een deel (vaak 5%) van de aanneem- of loonsom.

De vragen die vanuit regionaal perspectief centraal staan zijn als volgt:

- *Is toepassing van social return kwantitatief en kwalitatief succesvol?*
- *Wordt dit instrument efficiënt uitgevoerd ?*
- *Op welke wijze kan het beleid en de uitvoering van social return worden verbeterd?*



Krachtenbundeling met de MKB partners uit het covenant. Buitenwerk SamenSterk! Kent een programmatische en integrale aanpak: kennisdelen, -ontwikkelen via kennistafels, procesoptimalisaties, mens en organisatie! Focus op stadsopgaven.

Kennistafel Social Return: Intentieverklaring *Proeftuin op Zuid*





Stadsewerken

Proeftuin op Zuid

Kennisthema sessies Social Return.

Outcome:

Intentieverklaring Proeftuin op Zuid, 1 januari 2021 .

Wij zien met de markt dat er tekort is aan mensen en te weinig gekwalificeerd personeel. Daar gaan we wat aan doen!

Stakeholders:

Marktpartijen, Stadsontwikkeling, Stadsbeheer & Werk & Inkomen

Ambitie I:

Opmaat naar een Regionale GWW praktijkleerschool, ontstaan vanuit de behoefte aan vakmanschap, wat nu ontbreekt bij het merendeel van de social returnkandidaten.

Actielijnen

Voorschakeltraject

Meester –Gezel -Leerling model

Ambitie II

Tot inzichten komen welke manieren van invulling van social return bepalingen effectief zijn voor de gemeente Rotterdam en werkbaar voor de marktpartijen, passend bij de hoge conjunctuur.

Actielijnen:

Sturingsmechanismen; mandaat



Het **Nationaal Programma Rotterdam Zuid** (NPRZ) is bij de ontwikkeling van de Proeftuin op Zuid leidend geweest. Gezien het feit dat er in Rotterdam Zuid een hoog percentage onbenut arbeidspotentieel is, ligt de in de pilot Proeftuin op Zuid de focus op het werven van kandidaten uit Rotterdam Zuid.



Ambitie I

Opmaat naar een (Regionale) GWW Praktijkschool

Aanleiding:

De GWW sector kent o.a. de volgende uitdagingen

De arbeidsmarkt kenmerkt zich door toename krapte: vergrijzing en weinig instroom;

De aantrekkelijkheid van de sector is laag en onbekend;

De instroom kent minimaal 50 % uitval

GWW is een vak: 4 jaar opleiding tot vakman is voor volwaardigheid nodig

De doorstroom creëert kansen en vraagt om andere benadering van werkgevers in de keten.

Het 1^e jaar Proeftuin op Zuid (Stadsewerken) heeft de volgende ervaringskennis opgeleverd:

Er is een grotere volume aan projecten en instroom binnen meerdere gemeenten benodigd. Met als doel continuïteit in de loopbaan te realiseren door regionale poolinzet, opdat medewerkers na afronding van een project niet uitvallen.

Instroom is weinig tot niet beschikbaar. Voor enige kans van slagen is naast de collectieve inspanning een laagdrempelige instap en intensievere begeleiding van kandidaten noodzakelijk. Investeren in een voorschakeltraject is essentieel indien het de wens is om de instroom naar duurzame loopbanen te vergroten.

Vanuit de MKB –partners zijn signalen afgegeven dat er behoefte is aan een Social Return waardering en normering die ‘haalbaar’ en passend is bij de hoge conjunctuur. Heroriëntatie van de huidige 5% norm is plausibel: welk doel is hiervoor oorspronkelijk gesteld en hoe bij te stellen naar de huidige conjunctuur.

GROEITUIN



LEERSCHOOL



Leerschool
onderdelen

3 of 5 punten



Arbeids
ontwikkeling

3 of 5 punten



Welzijn
ontwikkeling

3 of 5 punten



ww

Zij
instroom

Jong
instroom

van



naar



Wajong/
WIA

0 meeting

3 of 5 punten





RegioIngenieur

Het regionale netwerk voor ingenieursdiensten

Projectmanagement, assetmanagement en engineering

Regionale afstemming?

- Worden de geschetste ervaringen m.b.t. social return herkend?
- Herkent men de urgentie als het gaat om de behoefte van vakmanschap/ tekort aan geschoold personeel en overschot aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt?
- Is er een behoefte en ziet men nut en noodzaak om te onderzoeken of wij regionaal, via dit netwerk, kunnen afstemmen en inrichten?

