

Regionaal Social Return beleid 2023-2027

Het college besluit:

- het vernieuwde SROI-beleid 2023-2027 vast te stellen en het oude SROI-beleid (2019-2023) te wijzigen.

INLEIDING

SOCIAL RETURN

Een inclusieve arbeidsmarkt, waarin iedereen meedoet, dat is waar we aan werken voor onze inwoners en werkgevers. Social return draagt al jaren bij aan het bevorderen van deze inclusieve arbeidsmarkt en creëert duurzaam en waardevol werk.

In de arbeidsmarktregio Rijnmond werken we actief samen en hebben we de afgelopen periode het tweede uniforme regionale social return beleid uit 2019 geëvalueerd. Het eindresultaat is positief en tegelijkertijd biedt het volop inspiratie en ambities om social return verder te brengen.

Social return is een bestendigde aanpak die de dynamiek op de arbeidsmarkt stimuleert voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dat blijkt ook uit de positieve resultaten die we gezamenlijk in de regio realiseren. Het benutten van de inkoopkracht als (gemeentelijke) organisaties levert direct voordeel op bij het zo goed mogelijk helpen van mensen uit een uitkeringssituatie (werkzoekenden).

WAT IS SOCIAL RETURN?

Social return is zowel het maken als het uitvoeren van afspraken tussen opdrachtgever en opdrachtnemer. Het principe van social return is dat de opdrachtgever, in deze de gemeente, als voorwaarde stelt dat opdrachtnemers naast het uitvoeren van de reguliere opdracht ook iets terugdoen op maatschappelijk vlak. Daarbij ligt de focus van gemeenten op het vergroten van de werkgelegenheid van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

ÉÉN VAN DE EERSTE

In de arbeidsmarktregio Rijnmond was de gemeente Rotterdam een van de eerste gemeenten die social return toepaste (in 1996 middels de "5% norm").

Inmiddels heeft dit instrument in onze arbeidsmarktregio maar ook landelijk een enorme vlucht genomen. Van een standaard uitvoeringsvoorwaarde, naar een strategisch inkoopinstrument. Social return wordt toegepast bij inkoopopdrachten boven de 50.000 euro.

Daarbij is het in een aantal gemeenten opgenomen in de subsidieverordening en/of toegepast bij externe inhuur.

Tegelijkertijd betekent dit niet dat we er al zijn. De doorontwikkeling van het social return beleid moet een impuls geven aan een verhoging en verbetering van de sociale maatschappelijke impact. Een impuls die meehelpt om de gemeentelijke ambities te realiseren, waarbij wij willen dat onze inwoners de kans krijgen om mee te doen op de arbeidsmarkt. Dit geldt voor mensen die nu nog in een uitkering zitten, maar ook voor mensen die, met behulp van om- en bijscholing, hun positie kunnen verbeteren.

We schetsen met deze notitie de uitwerking hiervan leggen hierin onze visie, beleid en daarmee de koers voor de komende jaren vast.

REGIONALE SAMENWERKING

In de arbeidsmarktregio Rijnmond werken we samen in de uitvoering van ons gezamenlijke social return beleid. De afgelopen jaren heeft laten zien dat samenwerking en harmonisatie in de arbeidsmarktregio werkt.

Samen met een regionale aanjager is de (regionale) uitvoering van social return verbeterd waardoor er meer maatschappelijk impact is gerealiseerd. Met de regionale harmonisatie komen we tegemoet aan de behoeften van onze opdrachtnemers, die een SR- taakstelling hebben, aan een eenduidig en herkenbaar social return uitvoering, ongeacht de regiogemeente.

WAT IS DE BELEIDSCONTEXT?

Er bestaat geen landelijke wet die specifiek betrekking heeft op social return. Social return heeft echter een belangrijke relatie met twee beleidsterreinen, namelijk het participatiebeleid en het inkoopbeleid van een gemeente.

Op de volgende pagina's (in de twee raamwerken) bespreken we als beleidscontext de relatie tussen social return en het participatie- en inkoopbeleid.

2019

In 2019 hebben we regionale afspraken met elkaar gemaakt om de samenwerking verder vorm te geven:

- Harmonisatie van de werkwijze, om zo eenvoudiger en eenduidiger afspraken met onze opdrachtnemers te kunnen maken;
- De toepassing van social return met een drempelbedrag vanaf € 50.000,-;
- Gemeenten maken gebruik van de registratietool WIZZR voor het vastleggen van de afspraken met opdrachtnemers. Gemeenten betalen gezamenlijk - naar verhouding en regionaal afgesproken verdeelsleutel - de kosten van dit systeem;
- De backoffice is een regionaal coördinatiepunt, controleert de gemaakte afspraken tussen gemeenten en opdrachtnemer en vervult een poortwachters- en vraagbaakfunctie;
- De capaciteit van de backoffice ten behoeve van social return werd voor de regio ingericht met als doel tijdige en correcte registratie/monitoring van de social return uitvoering; en
- Om gezamenlijk actief te leren en te ontwikkelen worden gestarte pilots en experimenten periodiek besproken.

2021

In 2021 is een regionale samenwerkingsovereenkomst Werkbedrijf Rijnmond (i.k.v. SUWI¹) tot stand gekomen welke door alle gemeenten, het UWV en Sociale Partners uit de arbeidsmarktregio is ondertekend.

In navolging hiervan is door onze regio (clustergemeenten en UWV) het Uitvoeringsplan SUWI 2022 – 2025 opgesteld met gezamenlijke uitvoeringafspraken en doelstellingen op het terrein van werkgeversdienstverlening, HalloWerk en social return. Social return is hiermee een belangrijk beleidsthema voor de regionale samenwerking!

TERUG- KIJKEN EN EVALUEREN

Op basis van onze ervaringen als arbeidsmarktregio in de afgelopen jaren met de inzet van social return is aangetoond dat social return een instrument is dat structureel bijdraagt aan voordelen voor zowel de samenleving als bedrijven en organisaties. Het draagt bij aan inclusiviteit, innovatie, betrokkenheid en kan kosteneffectief zijn.

Het huidige beleid en uitvoering is in 2022 uitgebreid met de deelnemende gemeenten geëvalueerd (o.a. middels de evaluatie van het SUWI- uitvoeringsplan over 2022 waarin social return een van de 3 hoofdthema's is van onze regionale samenwerking). De inzichten en ervaringen zijn de fundering geweest voor de nieuwe koers die we met dit beleid willen volgen.

DE EVALUATIE

In de evaluatie kwamen diverse onderwerpen aan bod. Hieronder staan op hoofdlijnen de conclusies en aanbevelingen verwoord:

ALGEMEEN:

De wens om social return nog beter te laten renderen voor zowel kandidaat, opdrachtnemer en opdrachtgever (gemeente/ ankerorganisatie). De huidige uitvoeringsregels willen we positiever formuleren. We gaan daarom van spelregels naar waarderingmogelijkheden.

ARBEIDSPARTICIPATIE (WERKEN):

De huidige uitvoeringsregels waren op sommige onderdelen te beperkt. Een brede wens om duurzame uitstroom van werkzoekenden te stimuleren, maar ook te belonen voor werkgevers.

ARBEIDSONTWIKKELING (LEREN):

We zien dat de krapte op de arbeidsmarkt ertoe leidt dat het huidige gemeentelijke bestand van werkzoekenden gebaat is bij ondersteuning in hun ontwikkeling voordat ze aan het werk kunnen. We willen werkgevers stimuleren om werkzoekenden te ondersteunen in hun ontwikkeling voordat ze aan het werk kunnen.

INKOPEN BIJ EEN SW-BEDRIJF EN/OF SOCIALE ONDERNEMER:

De samenwerking met de arbeidsmarktregio's Haaglanden en Zuid-Holland Centraal beoordelen we als positief. De uniformiteit in het erkennen van sociaal ondernemers draagt bij aan de realisatie van social return met deze invullingmogelijkheid. We zien kansen in het inzichtelijk maken waar mogelijke kansen voor sociaal ondernemers en SW-bedrijven liggen.

1) Wet Structuur Uitvoeringorganisatie Werk en Inkomen.

MAATSCHAPPELIJKE ACTIVITEITEN:

Er zijn veel initiatieven in de arbeidsmarktregio die in aanmerking willen komen voor social return waardering. Een heldere definitie en afbakening van de breedte van de invulling is van belang. Tegelijkertijd zien we ook een behoefte voor maatwerk en vrijere invulling van social return.

UITVOERING:

Contractmanagement is essentieel en data-gedreven werken is een waardevolle aanvulling gebleken voor het primair proces als wel het inzichtelijk maken van resultaten. De pilot administratief luw en de focus op werkgeversvriendelijkheid dragen bij aan innovatie van het instrument. We zien dat handhaven en sanctioneren werkt en daarmee nodig blijft. Een balans van stimuleren, vertrouwen en handhaving is een goede combinatie.

Ook in de komende jaren zal de uitvoering van social return in ieder geval jaarlijks, via de evaluatie van het SUWI-uitvoeringsplan, worden geëvalueerd.

PARTICIPATIEBELEID

Per 1 januari 2015 is de Participatiewet in werking getreden. Aansluitend daarop is een uitgangspunt van alle gemeenten in de arbeidsmarktregio (ieder in eigen bewoording) een inclusieve samenleving, waarbij mensen zoveel mogelijk meedoen in de maatschappij, bij voorkeur met betaald werk.

Het participatiebeleid en social return zijn kortom met elkaar verbonden. Door een social returnverplichting bij gemeentelijke opdrachtnemers op te leggen, kunnen arbeidsplaatsen bij reguliere werkgevers worden gecreëerd. Dat vergroot de kansen om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te begeleiden naar regulier werk.

VOLGENDE STAPPEN MET SOCIAL RETURN

De afgelopen jaren is de maatschappij en economie door stevige factoren beïnvloed. We staan hierdoor voor een aantal uitdagingen vanuit onze dienstverlening.

Eenzijds de krapte op de arbeidsmarkt en anderzijds door het willen streven naar het inclusiever maken van deze arbeidsmarkt. Dit in combinatie met huidige ontwikkelingen als de verdere groei van sociaal ondernemerschap, behoefte aan co-creatie met de markt en nieuwe inzichten over onze dienstverlening maakt dat we meer dan ooit richting moeten geven aan de volgende stappen van social return. Stappen die echt bijdragen aan een positieve verandering door het verbreden, versnellen en vereenvoudigen van de social return aanpak.

We leggen binnen de volgende stappen met social return de nadruk op het bijdragen aan het creëren van duurzame sociale impact en het stimuleren van innovatieve, creatieve oplossingen voor maatschappelijke en sociale uitdagingen. De reikwijdte van die bijdrage is wel begrenst vanuit de aanbestedingswetgeving. We werken actief mee aan nieuwe mogelijkheden om bedrijven en organisaties aan te moedigen om bij te dragen aan het creëren van nieuwe werkgelegenheid, het stimuleren van de lokale economie en het verbeteren van de kwaliteit van leven voor mensen in de arbeidsmarktregio Rijnmond.

We werken toe naar een hoger ambitieniveau van social return, waarbij we streven naar betere en effectievere impact voor de langere termijn. Vanuit de leerzame lessen van de afgelopen jaren en huidige ontwikkelingen is onze ambitie voor social return verlegd van meer naar beter. Social return moet kwalitatief beter renderen, dus duurzaam bijdragen voor zowel de werkzoekende als de werkgever. Dit doen we door het strategisch ontwikkelen en verbinden van de perspectieven op duurzaam en waardevol werk voor de werkzoekende en voor werkgevers.

INKOOPBELEID

Bij inkopen en aanbestedingen is de gemeente gebonden aan Europese aanbestedingsrichtlijnen en de Aanbestedingswet. In de Aanbestedingswet is opgenomen dat de aanbesteder zorgdraagt voor het leveren van zoveel mogelijk maatschappelijke waarde voor de publieke middelen. Social return is een van de manieren om zoveel mogelijk maatschappelijke waarde te creëren.

Het benutten van de inkoopkracht van de gemeentelijke organisatie levert direct voordeel op bij het zo goed mogelijk helpen van mensen uit een uitkeringssituatie. Hiernaast zijn er (maatschappelijke) effecten welke complexer te kwantificeren en persoonsafhankelijk zijn.

CONCREET

Social return is niet een sociale opgave van één partij, de opdrachtnemer. De kracht van social return is het gezamenlijke belang, de gezamenlijke opgave die we samen realiseren. We brengen balans in het instrument door een integrale aanpak tussen opdrachtgever en opdrachtnemer. Dat we onze kennis

en ervaring zo strategisch mogelijk benutten, met meer oog voor maatwerk. Want de uitdagingen nemen de komende jaren steeds verder toe.

THEMA'S VAN INVLOED OP DE TOEKOMST

Social return kent een natuurlijke doorontwikkeling waarbij er steeds meer aandacht komt voor duurzame resultaten voor de mensen en werkgevers waar we het voor doen.

Het strategisch perspectief waarmee gemeenten en organisaties kijken naar hun inkoopkracht is de afgelopen jaren in een sneltreinvaart gekomen.

Maatschappelijk Verantwoord Opdrachtgeverschap en Inkopen (MVOI) wordt steeds meer de norm en de aandacht voor de impact economie (ook wel de betekenis economie genoemd) neemt zowel vanuit overheid, als bedrijfsleven verder toe.

De toekomst met de Environmental, Social en Governance (ESG) en ook de Sustainable Development Goals (SDG's) zijn inmiddels stevig verankerd. Die verschillende strategische perspectieven bieden kansen om vanuit de kennis en ervaring die we opdoen met social return nieuwe concepten en/of instrumenten te ontwikkelen.

"De samenwerking in de arbeidsmarktregio zal gecontinueerd en verder versterkt worden. Waarbij we verder gaan met dit nieuwe gezamenlijk regionaal beleid. We maken daarbij optimaal gebruik van elkaars ervaringen en sluiten aan bij de (slag)kracht van iedere gemeente.

NIEUWE AANPAK VAN SOCIAL RETURN

We gaan als arbeidsmarktregio toewerken naar een ambitieuze en innovatieve aanpak van social return:

- waarbij het creëren en stimuleren van kansen voor mensen met een onbenut arbeidspotentieel voorop staat door te zorgen voor waardevol werk voor de werkzoekende en voor de werkgevers. Dit doen we mede door het bevorderen van arbeidsontwikkeling en duurzaamheid van de plaatsingen;
- die het inclusiever maken van de arbeidsmarkt en de werkgever centraal stelt, door te handelen vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid van opdrachtgever en opdrachtnemer;
- waarbij social return dient als instrument die sociale innovatie versnelt en de markt ook positief stimuleert om hieraan bij te dragen;
- die binnen haar mogelijkheden gaat bewegen naar een grotere bijdrage aan impact economie. Waarbinnen we bruggen bouwen tussen grotere organisaties (ankerorganisaties) en de lokale troeven, zoals sociale ondernemers en andere initiatieven. Wat bijdraagt aan het stimuleren van de lokale economie en arbeidspositie van de mensen;
- met rechten en plichten die zinvol en begrijpelijk zijn en deze nageleefd kunnen worden door iedere opdrachtnemer. Waarbij er meer ruimte is voor maatwerk en uit te gaan van vertrouwen; en
- wat goed en duidelijk uitvoerbaar is voor de opdrachtnemers. Het verschil wordt uiteindelijk echt gemaakt in het onderlinge contact met de betrokken partijen.

Deze uitgangspunten geven concreet richting aan de verdere uitwerking van de volgende stappen van social return.

PERSPECTIEVEN

STRATEGISCH & ARBEIDSMARKTGERICHT

In deze notitie lichten we die richting toe via twee sporen: bekeken vanuit de strategische perspectieven en vanuit de natuurlijke doorontwikkeling die we bij de toepassing van social return blijven stimuleren. Deze worden hieronder vertaald en uitgewerkt.

HET EERSTE PERSPECTIEF

De kracht van social return vanuit strategisch perspectief:

wordt als koers door alle gemeenten gedeeld, maar concrete onderdelen zullen met name vanuit de centrumgemeente Rotterdam worden vormgegeven en doorontwikkeld.

HET TWEEDE PERSPECTIEF

Social return vanuit arbeidsmarktgericht perspectief:

is volledig van toepassing op alle gemeenten in de arbeidsmarktregio. We blijven daarmee inzetten op het verbeteren van de dienstverlening, productontwikkeling en kennisdeling om het instrument social return verder te brengen en een uniforme uitvoering van het regionale beleid te stimuleren.

HET EERSTE PERSPECTIEF DE KRACHT VAN SOCIAL RETURN VANUIT STRATEGISCH PERSPECTIEF **Het strategisch perspectief waarin organisaties kijken naar hun investering en inkoopkracht geeft voeding voor nieuwe producten en diensten om toe te werken naar sociaaleconomische en maatschappelijke impact.**

De kennis en ervaring die we opgedaan hebben bij social return vertaalt zich naar verschillende aspecten:

- de beweging naar Impact Economie;
- de samenwerking met de ankerorganisaties in de regio;
- het bundelen van krachten door het ontwikkelen van een maatschappelijke investeringsagenda;
- het versterken van sociaal ondernemers en het ontwikkelen van nieuwe instrumenten en diensten om dit te bevorderen; en
- het actief samenwerken en delen van kennis en ervaringen met andere arbeidsmarktregio's en gemeenten in het land.

De gemeente Rotterdam is op meerdere van bovenstaande punten al actief. Ook hierbij geldt dat uitwisseling van opgedane kennis en ervaring als inspiratie kunnen dienen voor alle gemeenten binnen de arbeidsmarktregio. De rol van centrumgemeente is daarbij ook het actief ontsluiten van kennis en nieuwe producten en diensten. De andere gemeenten van de arbeidsmarktregio zullen zich met name richten op het onderwerp sociaal ondernemerschap.

STRATEGISCH PERSPECTIEF **BEWEGING NAAR IMPACT ECONOMIE**

Gemeenten krijgen steeds meer ervaring met het realiseren van maatschappelijke impact door het opnemen van maatschappelijke doelen (MVOI) in hun inkoopbeleid en daar de juiste dienstverlening toe te organiseren.

Social return is één van de belangrijke pijlers van het MVOI-programma. Eén van de uitdagingen van het MVOI-programma is de vertaling van het landelijk manifest naar een concreet actieplan voor alle clusters.

In Nederland neemt het bewustzijn van de bestaande impact economie ook toe waarin maatschappelijke waarde (impact) expliciet een onderdeel vormt. Waar werk, ondernemen, innovatie en technologie leiden tot een verbeterde leefomgeving en daarmee een betere, toekomstbestendige wereld voor iedereen.

De beweging richting impact economie vindt actief plaats in Rotterdam, maar de gemeente Rotterdam zal als centrumgemeente de waardevolle inzichten en ervaringen ontsluiten naar regionaal niveau en onze samenwerkingspartners.

De komende jaren draagt social return vanuit onze strategische rol bij aan de instrumentontwikkeling en het vergroten van het bewustzijn van de impact economie en het handelen en denken vanuit de MVOI-aanpak door o.a. de uitbreiding van social return partners (ankerorganisaties), inzet op sociaal ondernemers, de Sociaal Economische Impact Paragraaf (SEIP) en het vormgeven van een maatschappelijke investeringsagenda. We onderzoeken hoe we de voetafdruk in kaart kunnen brengen en positief kunnen beïnvloeden vanuit het perspectief van de ESG's en de SDG's.

STRATEGISCH PERSPECTIEF **UITBREIDING SOCIAL RETURN PARTNERS**

Doelstelling van de samenwerking social return met partners is het stimuleren, adviseren en het waar nodig faciliteren van (publieke) organisaties, werkgevers en coöperaties om een social return beleid in en uit te voeren. We noemen deze organisaties ook wel ankerorganisaties van de stad.

Met behulp van deze partnerschappen vergroten we de social return opgave en realisatie. Dit leidt tot vergroting van de sociale impact en creëert meer maatschappelijke waarden voor de bewoners van de stad en de regionale omgeving.

Daarmee dragen de partners en haar opdrachtnemers bij aan de ambitie om zoveel mogelijk sociale impact te genereren door onder meer (passend) werk te creëren, zodat iedereen kan meedoen op deze arbeidsmarkt.

In de aanpak social return Partners ligt het zwaartepunt bij het inrichten van samenwerkingen met ankerorganisaties. Dit zijn grote, meestal non-profitorganisaties in de (semi) publieke sector waarvan de duurzaamheid op lange termijn is gekoppeld aan het welzijn van de bevolking die zij bedienen. Ankerorganisaties krijgen hun naam, omdat het onwaarschijnlijk is dat ze verhuizen, gezien hun verbinding met de lokale bevolking, en een aanzienlijke invloed hebben op de gezondheid, welzijn en eerste levensbehoefte van gemeenschappen.

Dit zijn naast de gemeente zelf onder andere de ziekenhuizen, woningcorporaties, onderwijs, politie, energiebedrijven, waterschappen.

Dit zorgt voor een lange termijnbinding en maatschappelijke rol die zij vervullen voor de stad en regio. Deze is nodig om de inrichting en bestendiging van een social return beleid goed vorm te geven. De afgelopen 2 jaar is de dienstverlening social return partnerschappen opgezet en verder geconcretiseerd. Werkend vanuit een gefaseerde aanpak richten we op een verdubbeling van het aantal partners in 2027 en groeiscenario voor de social return resultaten.

STRATEGISCH PERSPECTIEF

SOCIAAL ONDERNEMERS

We herkennen en erkennen de impact die sociaal ondernemers maken. Daarom geven we verder richting en positie aan de mogelijkheden die inkoop bij sociaal ondernemers biedt.

We spreken van sociaal ondernemers wanneer deze erkent zijn als sociaal ondernemer volgens de regionale voorwaarden van sociaal ondernemerschap. We doen dit in samenwerking met twee andere arbeidsmarktregio's om dit proces eenduidig en efficiënt te houden voor ondernemers. Belangrijk, omdat juist met hulp van deze ondernemers, werkzoekenden tot hun recht komen en werkgevers via hun inkoop impact kunnen maken.

Het stimuleren van het sociaal inkopen bij sociaal ondernemers past in het waarderingmogelijkheden van social return en zorgt dat onze opdrachtnemers bijdragen aan een inclusieve arbeidsmarkt.

Voor het onderdeel sociaal ondernemer binnen social return werkt onze arbeidsmarktregio samen met de arbeidsmarktregio's Haaglanden en Zuid- Holland Centraal. De drie arbeidsmarktregio's hebben gezamenlijk de voorwaarden betreft sociaal ondernemer ontwikkeld en opgenomen in hun social return beleid. Deze samenwerking leidt tot uniformiteit voor de markt en voor de sociaal ondernemers. We verstevigen de positie van sociaal ondernemers samen met organisaties die daaraan kunnen bijdragen.

De wereld verandert en geleidelijk aan groeit het aantal sociaal ondernemers, maar ook de professionalisering hiervan. Ondernemers die met veel energie en commitment maatschappelijke (lokale) impact maken. We stimuleren deze ontwikkeling, door het aantal erkende sociale ondernemers verder te laten groeien, te verbinden en waar mogelijk inzichtelijk te maken waar potentiële kansen liggen. Tot slot onderzoeken we de komende jaren of en hoe we kunnen werken met een aspirant variant voor sociaal ondernemers en hoe we (vaak commerciële) ondernemingen kunnen waarderen vanuit social return.

Met betrekking tot de verdere uitwerking en doorontwikkeling van heel specifiek de onderstaande twee thema's (SEIP en Maatschappelijke investeringsagenda) zal de gemeente Rotterdam, in de rol van centrumgemeente, het voortouw nemen. De gemeente Rotterdam zal hierbij de overige gemeenten in de regio op de hoogte houden van de voortgang en resultaten.

Afhankelijk van deze voortgang en resultaten/ meerwaarde van deze twee initiatieven kunnen de gemeenten in de regio in de toekomst naar behoefte op deze ontwikkelingen aansluiten/hier gebruik van maken, indien gewenst.

STRATEGISCH PERSPECTIEF

SOCIAAL ECONOMISCHE IMPACT PARAGRAAF (SEIP)

We ontwikkelen vanuit Rotterdam een nieuw instrument; De SEIP, eerder bekend onder de naam de Rotterdamse Werkgelegenheidsparagraaf (RWP). Social return is een onderdeel van dit nieuwe instrument waarbij we de inkoopkracht zo positief mogelijk economisch willen laten renderen en hierbij ook de werkgelegenheids- kansen voor kandidaten in de arbeidsmarktregio vergroten.

We willen samen met de opdrachtnemer sociaal- maatschappelijke en economische impact voor onze inwoners realiseren. Dit betekent dat samenwerken, co-creëren en maatwerk leveren belangrijke principes zijn waarmee de gemeente samen met marktpartijen, maatschappelijke partners en overige stakeholders aan de slag wil. Dit is toepasbaar via SEIP bij grote investeringen en op termijn bij specifieke inkoopcontracten. Zo dragen gemeente en marktpartijen niet alleen bij aan het verbeteren van de regio maar benutten zij die investeringen ook om daarmee een bijdrage te leveren aan de sociaal-maatschappelijke en economische (lokale) ontwikkeling van de regio.

Kansen om lokale impact te realiseren zijn er in alle fasen van investeringsprojecten, vanaf de studiefase, de planvormings- en uitvoeringsfase tot en met kansen in de exploitatie-, beheer- en onderhoudsfase.

STRATEGISCH PERSPECTIEF

MAATSCHAPPELIJKE INVESTERINGS- AGENDA

De komende jaren gaan we samen met onze ankerorganisaties het concept van de maatschappelijke investeringsagenda verder uitwerken.

In de aanpak van social return Partners ondersteunen wij onze ankerorganisaties om bij te dragen aan maatschappelijke impact via het in-uitvoeren van een social returnbeleid. Een vervolg hierop is het bundelen van de investeringskracht van meerdere ankerorganisaties. Dit zorgt voor het vergroten van de impact die je gezamenlijk kan maken.

De uitdaging is om die investeringskracht zo goed mogelijk te laten renderen vanuit verschillende perspectieven: maatschappelijk, economische, arbeidstekorten, maar ook lokaal en regionaal. Door het opstellen van een gezamenlijke maatschappelijke investeringsagenda bundelen we de krachten en brengen we focus in waar we met elkaar de komende jaren impact willen maken.

HET TWEEDE PERSPECTIEF SOCIAL RETURN VANUIT ARBEIDSMARKT- GERICHT PERSPECTIEF
Onderstaande primaire processen vormen een samenhangend pakket om werkgevers als opdrachtnemer van social return meer ruimte te geven, inzet op arbeidsontwikkeling te stimuleren en maximaal te faciliteren.

Vertrouwen, Duurzaam, Werkgeversvriendelijk- heid van de dienstverlening zijn hierbij kernwoorden voor de komende jaren.

ARBEIDSMARKTGERICHT
PERSPECTIEF

HET BELANG VAN ARBEIDS- ONTWIKKELING VOOR KANDIDAAT EN WERKGEVER

Arbeidsontwikkeling gaat om het ontwikkelen van werkzoekenden met als doel duurzame arbeidsparticipatie. Juist in deze tijden van krapte op de arbeidsmarkt moeten we meer kansen bieden om werkzoekenden te ontwikkelen naar werk en zo de kans op een succesvolle social return invulling te vergroten.

Het belang van arbeidsontwikkeling voor kandidaat en werkgever speelt meer dan ooit: Enerzijds hebben werkgevers veel behoefte aan werk- fit en geschoolde werkzoekenden, anderzijds zien we dat werkzoekenden gebaat zijn bij ondersteuning in hun ontwikkeling voordat ze aan het werk kunnen.

Wanneer we kijken naar de huidige toepassing van arbeidsontwikkeling binnen de mogelijkheden van social return zien we kansen om deze nog beter te laten aansluiten op de behoefte en mogelijkheden van werkgevers en werkzoekenden.

De komende jaren zetten we meer in op arbeidsontwikkeling binnen het social return beleid. Waar we voorheen een harde grens trokken bij verantwoordelijkheid van de gemeente om werkzoekenden te ontwikkelen en klaar te stomen voor de arbeidsmarkt, zien we nu dat het een het ander ook kan versterken.

Wanneer een kandidaat in een eerder stadium de kans krijg om met behoud van uitkering zich te ontwikkelen bij een werkgever, verhogen we de kans op duurzame uitstroom. Het eerst plaatsen en dan ontwikkelen principe. Uitgangspunt voor het verruimen van het begrip "Arbeidsontwikkeling" is dat werkgevers, samen met de werkzoekende, gemeenten en opleiders meer mogelijkheden krijgen om werkzoekenden niet alleen op te leiden, maar ook direct voor te bereiden op de arbeidsmarkt. Een gezamenlijke aanpak die kan leiden tot duurzame uitstroom.

Om dit mogelijk te maken bieden we de volgende mogelijkheden onder de term "Arbeidsontwikkeling" aan binnen de social return waarderingsmogelijkheden:

1. werk-fit;
2. voorschakelen naar werk (voor werkzoekenden zonder startkwalificaties);
3. leren & werken (voor werkzoekenden met startkwalificaties);
4. inwerken; en
5. doorstromen.

In de uitwerking van de uitvoeringsregels houden we ook rekening met een passend tarief voor arbeidsontwikkeling versus arbeidsparticipatie.

ARBEIDSMARKTGERICHT
PERSPECTIEF

STRATEGISCHE INVESTERINGS- PLANNING

Het succesvol toepassen van social return begint bij de start van het bepalen van de inkoopbehoefte.

Wanneer we vanuit social return vroegtijdig zijn aangehaakt binnen het inkoopproces zijn we in staat om inzichtelijk te maken welke potentiële social return gerealiseerd kan worden in de aankomende periodes. De komende jaren zetten we in op het digitaliseren van onze social return adviezen. Hierdoor zijn we beter in staat om interne (zoals de mens- en ontwikkelbedrijven/ SW-bedrijven) en externe partijen (o.a. intermediairs en maatschappelijke initiatieven) in te laten spelen op de potentiële social return realisatie. Hiermee stimuleren we de kansen om voorschakeltrajecten vorm te geven en social return als instrument beter te benutten voor ons huidige uitkeringsbestand.

ARBEIDSMARKTGERICHT
PERSPECTIEF

MEER RUIMTE VOOR MAATWERK

Het instrument social return is gebonden aan de aanbestedingswetgeving, waarbij de invulling van social return verband moet houden met het voorwerp van de opdracht en looptijd van het contract. Dat wil zeggen daaraan gerelateerd te zijn en te maken moet hebben met de opdracht.

De afgelopen jaren hebben we maatwerk vooral vormgegeven via pilots. Praktijkervaring leert ons dat opdrachtnemers ons steeds vaker vragen om een 'vrijere' invulling.

We onderzoeken hoe we de komende jaren meer ruimte voor maatwerk en sociaal vrijere invulling kunnen realiseren. Hierbij kijken we specifiek naar de verantwoording en registratie van social return voor werkgevers, het waarderen dan wel meenemen van social return realisatie naar een volgende opdracht en een deel van de social return opgave vrijer in te vullen dan de opgestelde waarderingsmogelijkheden. We kijken daarbij altijd naar de impact die er gemaakt kan worden. Zo stimuleren we de komende jaren ook het gebruik van initiatieven zoals de Rikx door opdrachtnemers met een social return opgave. Het waarderen van deze initiatieven is mogelijk, indien deze verband houden met het voorwerp tot de opdracht, de doelstelling van social return aantoonbaar is en daarmee past binnen de uitvoeringsregels.

Het doel van het bieden van meer ruimte voor maatwerk is dat opdrachtnemers verder gestimuleerd worden om zich in te spannen voor hun social return resultaat naar eigen inzichten en mogelijkheden. Op deze manier brengen we meer balans aan op de overige invulmogelijkheden van social return door bijvoorbeeld de invulling maatschappelijke activiteiten meer af te bakenen en de voorstellen die buiten de kaders vallen richting de vrije sociale invulling te brengen. Dit maakt het voor opdrachtnemers duidelijker en 'biedt als voordeel dat verdere nieuwe inzichten en samenwerkingen ontstaan die anders niet mogelijk zijn binnen social return.

ARBEIDSMARKTGERICHT
PERSPECTIEF

AANSLUITING DIENSTVERLENING

De werkgeversdienstverlening voor werkgevers met een social return opgave heeft het afgelopen jaar een professionaliseringsslag gemaakt. Er is bijvoorbeeld meer aandacht voor de klantreis van opdrachtnemers (o.a. met verbeterde welkomstmails en het ontwikkelen van de webinar).

We zien dat social return een specialisme is dat specifieke werkgeversdienstverlening vereist. De komende jaren willen we dit verder ontwikkelen gericht op een aantal onderwerpen:

- optimale klantreis van een werkgever; de ene werkgever is de andere niet. Wetenschappelijk onderzoek laat zien dat de kennis, ervaring, maar ook vooral de bereidheid per werkgever bepalend kan zijn voor het slagen van de social return opgave. We vertalen dit naar een klantsegmentatie, zodat de werkgeversdienstverlening past bij wat de werkgever nodig heeft om inclusiever te worden;
- het stopt niet bij social return: een deel van de werkgevers komt via social return voor het eerst in aanraking met het instrument en de doelgroep van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De komende jaren richten we de werkgeversdienstverlening in om werkgevers te helpen om hun organisaties verder te brengen; en
- werkgeversvriendelijkheid vraagt naast klantgerichtheid ook om efficiënte en administratieve luwe procesinrichting. Komende jaren werken we structureel aan deze verbeteringen.

ARBEIDSMARKTGERICHT
PERSPECTIEF

UITVOERINGSREGELS

Een onderdeel van een eenduidig en herkenbaar social returnbeleid in de arbeidsmarkt zijn de uitvoeringsregels die binnen de regio afgestemd en gelijk zijn. Na vaststelling van deze notitie zullen de nieuwe regionale uitvoeringsregels verder worden ontwikkeld om aan te sluiten bij de huidige arbeidsmarkt. Ze geven invulling aan die arbeidsgerichte aanpak (en werkgevers- dienstverlening).

De belangrijkste aanpassingen/wijzigingen zitten op:

- van spelregels naar waarderingsmogelijkheden; we denken actief mee met onze opdrachtnemers en daarbij hoort ook dat we de inspanningen waarderen;
- het vergroten van waardering voor duurzame uitstroom van de doelgroepen [1. Uitstroom van zes maanden naar meer dan één jaar, 2. waardering voor het in dienst nemen voor onbepaalde tijd en 3. arbeidsovereenkomst voor leerlingen (MBO, VSO en Pro)];
- waardering van het inzetten van trajecten voor de arbeidstoeleiding van mensen die nog in een uitkering zitten;
- meer ruimte voor maatwerk en eigen invulling van social return; en
- het periodiek aanpassen van (doelgroepen) en social return waardering; we zetten daarbij meer in op de doelgroep die gebruik kan maken van loonkostensubsidie, verhogen de waardering voor Nuggers, stimuleren we arbeidsontwikkeling en actualiseren we periodiek de tarieven, zodat deze passend blijven bij de arbeidsmarkt en het bestand van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Voor onze opdrachtnemers wordt met deze verbreding het aantal social return invulmogelijkheden vergroot. Het geeft meer ruimte voor maatwerk en flexibiliteit. Waarbij een arbeidsgerichte aanpak en werkgeversdienstverlening moet leiden tot meer mensen aansluiten bij de arbeidsmarkt en duurzaam werk.

Ook sluiten deze regionale uitvoeringsregels beter aan op de huidige arbeidsmarkt, door juist voor die mensen met een grotere achtergestelde concurrentiepositie ruimte te geven binnen de uitvoeringsregels. Samen met de opdrachtnemers worden middels trajecten, met behoud van de uitkering, gewerkt aan de stap naar de arbeidsmarkt en/of een vak. De aanpassingen sluiten beter aan bij de behoeften van de werkgever en werkzoekende.

ARBEIDSMARKTGERICHT PERSPECTIEF

INNOVEREN EN EXPERIMENTEREN

Om niet stil te blijven staan, zal binnen alle thema's door social return geïnnoveerd en geëxperimenteerd worden. Deze zal per thema, onderwerp en/of raakvlak met social return verschillen. Uitkomsten en resultaten zullen vanuit data gedreven werken ondersteund worden.

ARBEIDSMARKTGERICHT PERSPECTIEF

HANDHAVEN

Social return is een contractuele (juridische) afspraak tussen opdrachtgever en opdrachtnemer. We zien dat een succesvolle social return invulling gebaat is bij een gemotiveerde opdrachtnemer die we faciliteren met bijpassende (werkgevers)dienstverlening.

In het geval wanneer opdrachtnemers hun contractuele afspraken niet nakomen, zetten we handhaving in. We zorgen dat opdrachtnemers tijdig geïnformeerd worden in het geval er achterstanden zijn en leggen een boete op wanneer opdrachtnemers hun social return afspraken niet nakomen. Het handhaven van social return zorgt ervoor dat de kansen voor onze werkzoekenden de prioriteit krijgen die ze verdienen.

In het geval dat er opbrengsten zijn vanuit het handhavingsbeleid willen we die in lijn met de doelstelling van social return besteden. Hierbij denken we in eerste instantie aan initiatieven zoals bijvoorbeeld de Rikx en het bijdragen aan de professionalisering van social return.

SLOT

De doorontwikkeling van het regionale social return beleid geeft een ambitieuze en innovatieve koers aan voor de komende jaren. Hiermee leggen we de visie, beleid en daarmee kaders vast, zodat we sociaaleconomische en maatschappelijke impact kunnen en blijven maken.

IN DIT NIEUWE BELEID BEHOUDEN WE WAT GOED IS, NAMELIJK:

- de sterke regionale samenwerking;
- de dienstverlening richting opdrachtnemers en ankerorganisaties; en
- het stimuleren van sociaal ondernemerschap en het ontwikkelen van social return waardering voor nieuwe initiatieven zoals bijvoorbeeld Capelse Duiten en de Rikx.

WE ZIEN OOK DE KANSEN DIE SOCIAL RETURN BIEDT EN DAAROM:

- zetten we meer in op arbeidsontwikkeling en het vergroten van waardering voor duurzame uitstroom;

- stimuleren we de kansen om voorschakeltrajecten vorm te geven en social return als instrument beter te benutten voor onze werkzoekenden;
- bieden we ruimte voor maatwerk en maken we werk van efficiënte administratieve luwe processen voor opdrachtnemers;
- ontwikkelen we nieuwe mogelijkheden om inkoopkracht te benutten door stil te staan waar we inkopen en hoe opdrachtnemers impact kunnen maken met hun opdracht; en
- benutten we de opgedane ervaring vanuit social return om bij te dragen aan de verschillende strategische perspectieven om sociaaleconomische impact te (blijven) maken.

WE BESEFFEN ONS DAT DE AMBITIES GROOT ZIJN EN DAT DAARBIJ EEN OVERHEID HOORT DIE FACILITEERT, AANJAAGT EN STIMULEERT EN DIE SAMEN MET OPDRACHTNEMERS, WERKGEVERS, PARTNERS EN OVERIGE STAKEHOLDERS ZICH IN WILLEN ZETTEN OM VAN DEZE KOERS EEN SUCCES TE MAKEN. WIJ HEBBEN DAAR ALLE VERTROUWEN IN!

BIJLAGE BEGRIPPENLIJST

BEGRIP	NADERE OMSCHRIJVING
Arbeidsmarktregio Rijnmond	Regio Rijnmond is één van de 35 arbeidsmarktregio's waarin gemeenten en UWV de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden vormgeven. https://www.samen-voordeklant.nl/arbeidsmarktregios/rijnmond
Maatschappelijk verantwoord opdrachtgeven en inkopen	Draagt bij aan de oplossingen voor maatschappelijke uitdagingen. Het gaat om de thema's milieu en biodiversiteit, klimaat, circulair (inclusief biobased), Internationale Sociale Voorwaarden (ISV of ketenverantwoordelijkheid), diversiteit en inclusie en social return. https://www.pianoo.nl/nl/themas/maatschappelijk-verantwoord-inkopen/manifest-maatschappelijk-verantwoord-opdrachtgeven-en
Environmental, Social en Governance(ESG)	De ESG (Environmental, Social and Governance)-criteria vormen de drie belangrijkste criteria die gebruikt worden om de duurzaamheid en de ethische weerslag van een investering in een bedrijf of in een economisch veld te meten. Zo vormen ze een meetbare verantwoorde investering. https://nl.wikipedia.org/wiki/ESG-criteria
Sustainable Development Goals (SDG's)	Zijn zeventien doelen om van de wereld een betere plek te maken in 2030. De doelen zijn ondertekent door 193 landen binnen de Verenigde Naties (VN), waaronder Nederland. https://www.sdg Nederland.nl/de-17-sdgs/
Sociaal ondernemer definitie binnen social return	De uitgangspunten van sociaal ondernemers houden we vast: Het bedrijf voldoet aan het gestelde in artikel 2.82 van de Aanbestedingswet: a) Minimaal 30% van het personeelsbestand valt onder de banenafspraken of kansarmen; b) De maatschappelijke missie vooropstellen (aandacht is voor een inclusieve arbeidsmarkt en duurzame inzetbaarheid) c) Kunnen aantonen dat tenminste 50% van de totale inkomsten voortkomt uit commerciële activiteiten (de verkoop van producten en/of diensten). Dit is exclusief subsidies, re-integratie en/of -middelen.
Rikx	Rikx is een innovatieve methode die de impact die sociaal ondernemers maken inzichtelijk maakt en omzet in een waarde (geld). Ondernemers met een MVO-beleid, of social return verplichting kunnen via Rikx zinvol investeren in één van de deelnemende sociaal ondernemers, die vervolgens gegarandeerd impact maken met deze investering op de plaatsen waar dat het hardst nodig is. https://rikxplatform.nl

Ankerorganisatie	Dit zijn grote, meestal non-profitorganisaties in de (semi) publieke sector waarvan de duurzaamheid op lange termijn is gekoppeld aan het welzijn van de bevolking die zij bedienen.
Impact economie	De impact economie, ook wel betekenis-economie genoemd, is een maatschappelijke ontwikkeling waarbij de menselijke behoefte naar zingeving en betekenisvol handelen steeds meer naar voren komt.
Sociaal Economische Impact Paragraaf (SEIP)	Een nieuw instrument dat we ontwikkelen vanuit de Impact Economie gedachte en dat voorheen de Rotterdamse Werkgelegenheidsparagraaf werd genoemd. Concept is om in co-creatie met de markt sociaaleconomische impact te maken tijdens de opdracht, maar ook in de exploitatiefase erna.
Maatschappelijke investeringsagenda	Een agenda die samen met de ankerorganisaties wordt vormgegeven om o.a. door middel van hun inkoopkracht bij te dragen aan impact op sociaal maatschappelijk en economisch gebied.
Werkfit	Alle activiteiten die worden verricht om te bevorderen om iemand arbeidsvoorwaarden bij te brengen met als doel toe te kunnen treden tot de arbeidsmarkt.
Voorschakelen	Alle activiteiten die worden verricht om te bevorderen dat iemand die uitgevallen is uit het werk weer terug kan keren in het arbeidsproces. Het geheel van begeleiding, activiteiten, maatregelen en interventies om de re-integratie te bevorderen.
Wet SUWI	Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.

Klantreis	De klantreis helder in kaart brengen en onderzoeken waar verbeteringen mogelijk zijn, helpt om de beleving van de (potentiële) klant op de juiste manier te sturen gedurende het gehele klantproces.
------------------	--