



Maatwerk voor Mensen

Proeftuinen Social Return
Categorieën Hoogwaardige Inhuur



Maatwerk voor Mensen

Proeftuinen Social Return
Categorieën Hoogwaardige Inhuur

“Deze proeftuinen
vormen de basis
voor een verdere
ontwikkeling,
en daar ben ik
trots op.”

Jos van Wesemael

Voorwoord

Hoe kunnen wij als Rijksoverheid samen met leveranciers invulling geven aan de maatschappelijke waarde om een “inclusieve samenleving” mogelijk te maken? Hoe zorgen we ervoor mensen aan het werk te krijgen? Social Return on Investment, Banenafpraak, Participatiewet: het zijn slechts middelen om het doel te bereiken.

Ik ben verheugd te zien hoe wij door samenwerking en “out of the box”-denken een bijdrage kunnen leveren: wij allen hebben als organisatie, maar zeker ook als individu, een verantwoordelijkheid.

Dat we die verantwoordelijkheid nemen: daar zijn deze proeftuinen een voorbeeld van, die vormen de basis voor een verdere ontwikkeling, en daar ben ik trots op.

Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat
hoofddirecteur Financiën, Management en Control

Jos van Wesemael

Voorwoord

We willen als werkgever rijk bereiken dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt weer aan de slag kunnen. Daarbij maakt het niet uit wat de reden van de afstand tot de arbeidsmarkt is.

Het gaat dan ook niet alleen om mensen met een arbeidsbeperking, maar ook om vluchtelingen, asielzoekers, ex-gedetineerden en topsporters. Daarvoor worden financiële middelen ingezet die binnen contracten met marktpartijen reeds zijn afgesproken voor sociale doelstellingen.

Een aantal proeftuinen met deze aanpak zijn verzameld in dit boekje. Ze zijn een goed voorbeeld hoe met marktpartijen samengewerkt wordt om mensen weer deel te laten nemen aan het arbeidsproces.

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
directeur Ambtenaar en Organisatie

Olav Welling

Op weg naar waardevol werk!

AEF en VKA richten zich in hun proeftuin op een traineeship voor hoger opgeleide statushouders.

“Ons initiatief sluit aan bij de grote vraag naar werkervaring onder statushouders. We werken hierbij samen met de vluchtelingenorganisatie voor hoger opgeleide vluchtelingen, het UAF. Het profiel van deze personen sluit goed aan bij onze bedrijven en de activiteiten die wij uitvoeren.

De statushouders krijgen een mentor, ontvangen coaching en draaien vooral veel mee in onze projecten. Zo is het traineeship de optimale kick start voor hun carrière.

Voorbeelden van rollen die de personen kunnen uitvoeren, afhankelijk van de opleidingsachtergrond en het doormaken van het leertraject, zijn: kritisch meedenker, business analist en adviseur.

“Samen betekenisvol invulling geven aan de SROI-verplichting: AEF en VKA helpen statushouders om hun talenten te tonen op de Nederlandse arbeidsmarkt.”

*Aris van Veldhuisen
(managing partner Andersson Elffers Felix)
en Joost Beukers
(directeur Verdonck Klooster & Associates)*

Door een zinvolle werkervaring te bieden in een leerzame werkomgeving, geven wij statushouders niet alleen de kans hun talenten te laten zien en ontwikkelen, maar creëren wij ook rolmodellen voor andere statushouders én werkgevers.”



Doelgroep:
hoger opgeleide statushouders



Aantal kandidaten:
2



Samen met:
Ministerie van IenW

Andersson Elffers Felix

**VERDONCK
KLOOSTER &
ASSOCIATES**



Ministerie van Infrastructuur
en Waterstaat

Zie meer met inkoop

AevesBenefit en Emeritor zetten zich gezamenlijk in om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kennis te laten maken met en enthousiast te laten worden voor inkopen (en alles wat daar bij komt kijken) bij het Rijk.

“Ons doel met deze proeftuin is om geïnteresseerde en enthousiaste mensen zodanig op te leiden (theoretisch en on-the job) dat ze na negen maanden zelfstandig kunnen uitstromen naar betaald (inkoop)werk. Dat betekent voor ons een wederzijdse inspanning. Wij werven twee kandidaten op MBO+ werk- en denkniveau en begeleiden hen door middel van coaching, tweewekelijkse trainingen en een vaste begeleider gedurende negen maanden.

UBR|HIS creëert twee werkervaringsplekken en koppelt de kandidaten aan een buddy. Op deze manier kunnen de kandidaten binnen een reguliere werkomgeving werkervaring opdoen.

Zo geven wij gezamenlijk mensen met een arbeidsbeperking perspectief op de arbeidsmarkt.”

“Het kunnen combineren van het verantwoordelijke werk als inkoper bij de overheid en de combinatie van leren en werken, geeft een win-win-win situatie”.

“Mensen met een ‘achterstand tot de arbeidsmarkt’ aan het werk krijgen: snel gezegd, niet snel gedaan. We hebben met behoorlijk wat moeite zelf een voorbeeld gerealiseerd. Maar dat vind ik te klein, te ad hoc. We richten nu samen met leveranciers Inkoop SROI-proeftuinen in. Ik hoop dat we het daardoor structureel en grootschalig kunnen doen. Die proeftuinen zijn een unicum bij de rijksoverheid waarbij beleids- en uitvoeringsorganisaties nauw samenwerken. Krachten bundelen, schotten slechten: onze maatschappelijke opgave kunnen we met meer impact vervullen. Ik ben er trots op hier een bijdrage aan te kunnen leveren.”

Richard Lennartz, directeur UBR|HIS



Doelgroep:
MBO+ opgeleide statushouders



Aantal kandidaten:
2



Samen met:
Ministerie van BZK; UBR|HIS



Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

Atos

Diversiteit als startpunt

De Proeftuin Diversiteit van Atos is er op gericht om mensen met een lastigere uitgangspositie een stageplaats aan te bieden, om zo talenten met verschillende achtergronden te ontwikkelen.

“In deze Proeftuin spannen wij ons in om voor mensen met een lastigere uitgangspositie een stageplaats te vinden en aan te bieden binnen Atos. In samenspraak met de directie Emancipatie (ministerie van OCW) wordt de doelgroep bepaald. De selectie en de eerste begeleiding van de kandidaten doen wij in nauwe samenwerking met een door OCW aangewezen stichting(en) actief op het gebied van de geselecteerde doelgroep.

Na de stageperiode zullen Atos en de Rijksoverheid zich inspannen om de kandidaat te begeleiden naar een passende werkomgeving.

Deze proeftuin sluit naadloos aan bij onze Wellbeing@work en Corporate Responsibility strategie. Hierin is een wereldwijd programma gericht op Diversiteit een van onze speerpunten. Dit project helpt ons om talenten met verschillende achtergronden te ontwikkelen. Bij bewezen succes kan deze proeftuin worden voortgezet en opgeschaald.”

“Door de ruimte te benutten die de regels rond SROI ons bieden, kunnen we onszelf leveranciers uitdagen op meer passende wijze sociale waarden aan overheidsinkopen toe te voegen en daarmee ook andere Rijksbeleidsdoelstellingen te verwezenlijken. De proeftuinen laten zien dat door een intensieve samenwerking tussen leveranciers, inkoop en beleid de Rijksoverheid beter over schotten heen leert kijken. Voor OCW betekent deze invulling van SROI dat we de “inclusieve overheid” een stap dichterbij kunnen brengen. Door de samenwerking tussen beleid, inkoop en markt kunnen we meer realiseren dan we ooit hadden gedacht.”

Anike Wildervanck de Blecourt,
Coördinerend Directeur Inkoop van het Ministerie van OCW

“Als internationaal IT-bedrijf zit Diversiteit in ons DNA. Voor mensen met een lastigere uitgangspositie bieden wij dan ook graag een stageplaats aan.”

Erica van der Meij
(Director Wellbeing@work Atos)



Doelgroep:
specifieke doelgroepen
binnen het thema
diversiteit



Aantal kandidaten:
3



Samen met:
Ministerie van OCW

Atos



Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschap

Berenschot Inclusief

Berenschot biedt betaalde werkervaringsplaatsen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (vanwege een arbeidshandicap of anders) zodat deze meer perspectief hebben op werk, inkomen en re-integratie.

“Voor deze proeftuin creëren wij werkervaringsplaatsen voor hoogopgeleide kandidaten uit het doelgroepenregister in de rol van ondersteuner of projectmedewerker direct gerelateerd aan de opdracht.

Wij bieden elke kandidaat een interne jobcoach en een mentor. Samen met de kandidaat wordt er door de jobcoach een begeleidingsplan opgesteld, afgestemd op de mogelijkheden en wensen van zowel de kandidaat als Berenschot. De kandidaat krijgt tweewekelijkse begeleiding en zal gewoon meedraaien als volwaardig medewerker van de afdeling.

Door onze expertise en ervaringen m.b.t. medewerkers vanuit het doelgroepenregister, zijn wij goed in staat de (verborgen) talenten, ontwikkelpunten van een kandidaat in kaart te brengen alsmede de condities waaraan een passende ervaringsplaats dient te voldoen. Daarmee vergroten we de kans op een goede landing en langdurig werksucces en -plezier van de kandidaat. Alle werkervaringsplaatsen zijn tot nu toe uitgemond in werk.”



Doelgroep:
hoogopgeleide mensen met afstand tot de arbeidsmarkt



Aantal kandidaten:
3

*“Berenschot Inclusief”
door ons beleid waarbij we
daadwerkelijk kandidaten
met een afstand naar
werk plaatsen, persoonlijk
begeleiden op weg naar een
plek binnen ons bedrijf en de
samenleving.”*

Berenschot

BMC

Helpt jongere, naar werk zoekende MBO'er

BMC helpt jongere MBO-opgeleiden met afstand tot de arbeidsmarkt om zichzelf te ontwikkelen d.m.v. werk-leertrajecten in financiële administraties.

“In deze proeftuin stellen wij stageplaatsen beschikbaar voor mbo'ers met een afgeronde opleiding in een bedrijfsadministratieve richting. Deze doelgroep mist momenteel vaak de aansluiting met de arbeidsmarkt en belandt daardoor in een uitkeringssituatie.

BMC verzorgt vanuit het BMC Ontwikkelcentrum een stage van vier tot zes weken. In de eerste week worden de kandidaten inhoudelijk opgeleid door het BMC Ontwikkelcentrum. Daarbij ligt de focus op kennisoverdracht. Hiermee ondersteunen we de persoonlijke ontwikkeling van de kandidaten. Na de eerste week training zal de stage verder gaan binnen de rijksoverheid. Zo krijgen de kandidaten de kans om een duurzame arbeidsrelatie met het Rijk dan wel BMC op te bouwen.

Wij starten voor deze proeftuin met een werk-leertraject voor zes kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt. Minimaal twee kandidaten uit deze groep stromen uit met een dienstverband van meer dan 6 maanden.”

“BMC levert een bijdrage aan de publieke sector door Praktijk en Leren op ieder niveau met elkaar te verbinden. Wij zien deze samenwerking op het vlak van Social Return als een mooie kans om waarde toe te voegen aan het Rijk.”

Eric Jonk, Ontwikkelmanager BMC



Doelgroep:
MBO-opgeleide jongeren met een afstand



Aantal kandidaten:
6



Samen met:
Ministerie van IenW

BMC



Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat

“Ik heb nooit kunnen bevroeden dat door samenwerking van HRM met Inkoop een opgave als de banenafpraak gerealiseerd zou kunnen worden. Deze mogelijkheid ga ik d.m.v. het inrichten van een proeftuin onderzoeken.”

*Mr. Joop Verboom,
programmamanager HRM bij Ministerie van I&W*

Conclusion

Platform voor re-integratie (ex-)justitiabelen

Conclusion ontwerpt een platform voor (ex-)justitiabelen om het re-integratieproces te optimaliseren.

“Digitalisering in het hart van de Nederlandse maatschappij is waar we ons actief voor inzetten. Het ontwerpen van een Proof of Concept voor een re-integratieplatform om (ex-)justitiabelen zo goed mogelijk te helpen tijdens het re-integratieproces is dan ook een opdracht die ons op het lijf geschreven is. Om een volledig beeld te krijgen van de behoeftes en wensen van (ex-)justitiabelen is als start een uitgebreide context- en doelgroep-analyse uitgevoerd door samen met hen het gehele proces te doorlopen.

De resultaten zijn gebruikt tijdens de start van een proeftuin, die in nauwe samenwerking met de Dienst Justitiële Inrichtingen is uitgevoerd om te bepalen in hoeverre technologie kan zorgen voor een meer duurzaam perspectief op re-integratie. Dit alles is uitgewerkt in een Proof of Concept voor een re-integratieplatform en getest samen met zowel de doelgroep als de betrokkenen. En met positief resultaat!

Conclusion heeft zo de Dienst Justitiële Inrichtingen de juiste kennis en inzichten gegeven om het platform te realiseren. Hierdoor optimaliseert Conclusion het re-integratieproces en resocialisatieproces van de (ex-)justitiabelen met als doel de positie van de (ex-)justitiabelen in de maatschappij duurzaam te verbeteren.”

“Met dit concept voel ik mij ondersteund in plaats van alleen gestraft. Ik zie hier zeker de toegevoegde waarde van in!”

(Ex-)justitiabele

“Het gepresenteerde concept sluit naadloos aan op de behoeften van zowel de Dienst Justitiële Inrichtingen als de (ex-)justitiabelen en de veranderingen binnen de maatschappij. Laagdrempelig en gebruiksvriendelijk voor elke doelgroep.”

Dienst Justitiële Inrichtingen



Doelgroep:
(ex-)justitiabelen



Aantal kandidaten:

-



Samen met:
Dienst Justitiële Inrichtingen

CONCLUSION



Dienst Justitiële Inrichtingen
Ministerie van Justitie en Veiligheid

Conducto

Omscholing ICT'ers tot overheidsinkopers-ICT

Conducto heeft als doel om ICT-ers vanuit een uitkeringssituatie richting een baan te helpen als ICT-inkoper binnen de overheid.

“Conducto wil in het kader van haar maatschappelijke verantwoordelijkheid en onze verplichting om uitvoering te geven aan Social Return, investeren in omscholing van ICT'ers tot overheidsinkopers-ICT en hiervoor een proeftuin inrichten.

De geschikte kandidaten gaan deelnemen aan onze open inschrijving ‘Register post-hbo Inkoop & Aanbesteden’. Twee keer per jaar kunnen geschikte kandidaten instromen in deze opleiding van 5 maanden.

Na het succesvol afronden van de opleiding zijn de overheidsinkopers-ICT in het bezit van een officieel erkend post-hbo-diploma. Het Rijk biedt deze kandidaten een stage c.q. werkervaringsplek aan vanaf de start van de post-hbo-opleiding gedurende de periode van 1 jaar.

De kandidaten worden tijdens de gehele periode zowel door onze opgeleide professionals bij Conducto gecoacht en begeleid als door een sparringpartner binnen het Rijk.

“Conducto is trots op haar proeftuin omdat ICT-ers aan een nieuwe baan worden geholpen, de overheid inkopers uit de ICT-discipline krijgt en het UWV mensen aan het werk helpt.”

Hierdoor krijgen niet alleen de kandidaten een boost op de arbeidsmarkt, maar wordt het (toekomstig) tekort aan ICT-inkopers ook opgevangen.”



Doelgroep:
ICT'ers in een uitkeringssituatie



Aantal kandidaten:
5



Samen met:
Ministerie van EZenK/LNV



Ministerie van Economische Zaken
en Klimaat

Deloitte

Mensen in hun kracht zetten

Deloitte begeleidt mensen met een arbeidsbeperking (doelgroepenregister) naar een baan die nauwe affiniteit heeft met het digitale tijdperk waarin wij ons bevinden.

“Met de Impact Foundation investeren we jaarlijks veel geld in sociaal maatschappelijke thema's. In het kader van de social-return-verplichting vanuit de verschillende Rijksbrede mantelovereenkomsten initieert Deloitte een proeftuin om 10 mensen naar duurzame participatie in het arbeidsproces te begeleiden.

De proeftuin richt zich primair op het begeleiden van laag opgeleide mensen (arbeidsbeperkten) uit het doelgroepenregister naar een baan die nauwe affiniteit heeft met het digitale tijdperk waarin wij ons bevinden. Kandidaten krijgen een werkstage aangeboden met als doel om daarna duurzaam een vaste baan te krijgen. Kandidaten worden bij voorkeur bij de Rijksoverheid geplaatst. Gelet op huidige (technologische) ontwikkelingen in de maatschappij sluiten wij zoveel mogelijk aan bij deze ontwikkelingen. De kandidaten worden in eerste instantie opgeleid in het digitaliseren van archieven.

We onderscheiden 5 stappen per ronde (2 kandidaten) en zijn voornemens 5 rondes te organiseren binnen de proeftuin:

1. Selectie van kandidaten
2. Matching van kandidaten aan organisaties die een werkstage kunnen aanbieden
3. Bepaling van ontwikkelbehoefte en – op basis daarvan – training van kandidaten
4. Begeleiding van de kandidaten gedurende de stage
5. Evaluatie om te bepalen of de beoogde doelen gerealiseerd zijn. Daarnaast wordt bekeken of de opzet van de proeftuin kan worden ingezet voor toekomstige mantels.

Met het bovenstaande initiatief dragen met een aantal partners bij aan versterken van de arbeidsparticipatie in Nederland en pogen we een werkwijze te ontwikkelen die duurzaam een bijdrage kan leveren.”

“Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt impact laten maken door innovatieve samenwerking”



Doelgroep:
laagopgeleide mensen met een arbeidsbeperking



Aantal kandidaten:
10 (2 x 5)



Samen met:
Ministerie van BZK

Deloitte.



Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

Esther Rijken en Fons Buurman zijn als categoriemanagers verantwoordelijk voor Rijksbrede aanbestedingen in de Hoogwaardige inhuur categorieën Financieel Advies en Auditdiensten, Inkoopadvies en Juridische Capaciteit, Interim management en Organisatieadvies. Dit zijn overeenkomsten van miljoenen euro's per jaar waarbij elke leverancier vijf procent van zijn omzet moet spenderen aan wat we social return noemen. "Social return" - iets goeds terugdoen voor het feit dat je je spulletjes aan de overheid mag verkopen - was altijd gekoppeld aan de opdracht zelf, wat erg lastig bleek in te vullen in de praktijk. Leveranciers zeiden: "interpreteer dat ruimer: we hebben met de óverheid een overeenkomst. Die social-return-verplichting hoeft niet direct binnen een geïsoleerde "klus" te passen, want soms zijn er op andere plekken binnen de Rijksoverheid maatschappelijke opdrachten die veel beter bij onze doelstelling aansluiten." Aldus geschiedde: de inrichting van proeftuinen. In de ICIA van 16 november 2017 is bovenstaand bevestigd: als je meer impact kunt maken door de ruimte te zoeken, doe dat dan. En dat doen we!

Het kabinet heeft in het Sociaal Akkoord 2013 afgesproken dat er extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking worden gerealiseerd. De afgelopen jaren is hier binnen het Rijk speciale aandacht naar uitgegaan. In de praktijk blijkt instroom en behoud van mensen met een arbeidsbeperking niet altijd eenvoudig. P&O-directeuren binnen het Rijk gaven de opdracht om creatief en over de grenzen van P&O naar oplossingen te zoeken. Dit is de start van de samenwerking in deze proeftuinen. Inkoop en P&O werken nauw samen om de juiste randvoorwaarden te creëren om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt weer aan de slag te helpen via inkoopcontracten van het Rijk. Zo kunnen we naast onze verantwoordelijkheid als werkgever ook onze verantwoordelijkheid als inkoper benutten.

Emilie Schreuder
Susanne van den Oudenhoven

EIFFEL

Fit for the job!

EIFFEL begeleidt (ex-) topsporters, zowel individueel als in groepsverband, om hun kwaliteiten, ervaring en topsportmentaliteit in te zetten voor een maatschappelijke carrière. EIFFEL biedt daarvoor, naast een persoonlijk ontwikkeltraject, ook een netwerk aan waar deze sporters kennis kunnen maken met profit en non-profit organisaties.

“Wij laten ons graag inspireren door topsport, daarom past deze proeftuin zo goed bij ons. Een jaar lang bereiden we vijf (nog actieve) topsporters voor op een maatschappelijke carrière die bij hen past. Naast een buddy heeft elke topsporter ook een coach om hen zo breed mogelijk te ondersteunen. Met trots begeleiden we topsporters om ook in hun maatschappelijke carrière goud te halen.”

“SROI inzetten om beleidsdoelstellingen te behalen, is een interessant nieuw fenomeen. Goed te weten dat onze directie sport beleidsmatig ook aansluiting kan vinden bij Inkoop-innovaties. Ex-topsporters aan het werk helpen is een van onze beleidsdoelstellingen. Mooi als we ons programma ondersteund zien vanuit de SROI-verplichting van leveranciers.”

Henk Meijer, programmamanager strategie Ministerie van VWS/Directie sport

“Met ‘Fit for the job!’ kunnen we echt iets voor topsporters betekenen. Dit is wat ze nodig hebben.”

Pieter van den Hoogenband (EIFFEL)



Doelgroep:
(ex-)topsporters



Aantal kandidaten:
5



Samen met:
Ministerie van VWS

EIFFEL



Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

Mensen met autisme aan de slag!

EY biedt door ITvitea opgeleide mensen met autisme een werkervaringsplaats aan, binnen het cybersecurity team van EY. Na deze periode worden deze mensen begeleid naar betaald werk.

“EY is een advies- en accountantsorganisatie die midden in de samenleving staat. Wij vinden dat wij als werkgever van ongeveer 3500 mensen in Nederland ook een verantwoordelijkheid dragen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Met deze proeftuin starten wij een traject in samenwerking met ITvitea. ITvitea leidt mensen met autisme op tot ICT-specialisten en EY biedt deze mensen vervolgens een werkervaringsplek als ethical hacker binnen het Cybersecurity team. Het Cybersecurity team wijst een buddy toe aan iedere kandidaat voor persoonlijke begeleiding, naast de reguliere opleiding.

Kandidaten worden voor zover mogelijk ingezet voor opdrachten voor het Rijk. De intentie is om hen uiteindelijk een dienstverband aan te bieden bij EY of bij het Rijk. Zo bieden we talentvolle mensen met autisme die aan de zijlijn staan, perspectief.”



Doelgroep:
mensen met autisme



Aantal kandidaten:
4



Samen met:
ITvitea



“Cybersecurity is een zeer actueel vraagstuk. Door de kandidaten van ITvitea juist in deze dienstverlening en in dit team ervaring op te laten doen, vergroten wij hun marktwaarde en hun perspectief op een succesvolle loopbaan als beveiligingsspecialist.”

Douwe Mik (Cybersecurity lead, EY Advisory)

KPMG

Life Long Learning

KPMG biedt samen met DJI jeugd-justitiabelen een scholarship aan, van maximaal vier jaar, dat hen de kans biedt op het halen van een mbo-diploma.

“Met deze proeftuin begeleiden we jeugdjustitiabelen bij het (her)ontdekken van hun talenten en het behalen van een mbo-diploma. Hierdoor ontstaat een meer duurzaam perspectief op werk en inkomen, één van de belangrijkste factoren als het gaat om succesvolle re-integratie van deze doelgroep in de maatschappij.

Het MBO-Scholarship duurt maximaal vier jaar en bestaat uit een volledige vergoeding van het studietoelagen (bij voldoende resultaat) én zakgeld om leermiddelen aan te schaffen. Daarnaast staan er assessments, talent-ontwikkelingsdagen, workshops én een coach ter beschikking.

Wij vinden het belangrijk dat iedereen perspectief heeft op werk en inkomen. Bepaalde groepen in de samenleving hebben het minder makkelijk op dit gebied. Door de inzet van onze kennis en kunde dragen we actief bij aan het verbeteren van de positie van deze groepen in de maatschappij.”

“Social Return invullen door samenwerking tussen opdrachtgever en opdrachtnemer, is een uiterst constructieve wijze om maatschappelijke doelstellingen te realiseren. We moeten deze jongeren die tegen de rand van de samenleving staan terug aan boord krijgen.”

Albert Röell, KPMG



Doelgroep:
jeugd justitiabelen



Aantal kandidaten:
3



Samen met:
Ministerie van J&V/DJI



Ministerie van Justitie en Veiligheid

“Social return is netjes uitgewerkt in checklists voor inkopers. Werk dat lijstje af en je leveranciers voldoen aan de verplichting iets terug te doen voor hun werk. Dat gaat zonder beleving. Zonder link met de inkoopende organisatie. Dat kan dus veel effectiever en, nog belangrijker, duurzamer. Hoe kunnen leveranciers ons écht helpen en tegelijk zelf aantonen dat zij maatschappelijk verantwoord bezig zijn? Bedrijven kunnen hun verplichting beter invullen bij DJI, maar natuurlijk ook breder het Rijk als geheel, wanneer ze bijdragen de criminaliteit te voorkomen of als zij ex-gedetineerden duurzaam aan werk helpen. Dat helpt DJI tegelijk bij het realiseren van onze beleidsdoelen. Met de proeftuinen van KPMG en Conclusion leggen we een basis. Met KPMG zorgen we ervoor dat jeugdjustitiabelen worden begeleid naar een MBO-diploma én een betrekking. Conclusion zet zich in met datgene waar ze goed in zijn: het formuleren van een proof of concept voor een platform voor (ex) gedetineerden. Zo zie je dat ook de techniek kan worden benut om achterstanden in onze samenleving weg te werken. We hopen dat de proeftuinen een basis vormen voor véél meer: IMPACT!”

Wolter van der Vlist (senior-adviseur inkoopbeleid en strategie bij DJI)



PwC

Seeds of PwC

PwC biedt studerende of onlangs afgestudeerde jonge statushouders werkervaring, training in zakelijk Nederlands en helpt hen aan een werkplek.

“Werkervaring en kennis van zakelijk Nederlands is essentieel voor studerende en afgestudeerde statushouders om een goede positie op de arbeidsmarkt te krijgen.

In een eerdere pilot, *Seeds of PwC*, hebben wij vijf stagiairs mogen verwelkomen op een werkervaringsplek. Voor de SROI-proeftuin zullen we minimaal drie extra kandidaten plaatsen bij ons of bij het Rijk. Binnen *Seeds of PwC* werken wij nauw samen met AIESEC. AIESEC, als intermediair, heeft als belangrijkste rol geschikte kandidaten te selecteren en voor te stellen aan PwC.

Na aanvang van de werkzaamheden zal de stagiair door ons intensief begeleid worden. Daarbij zullen we regelmatig feedback geven op zijn of haar functioneren. Ook wordt de stagiair begeleid op het gebied van de Nederlandse taal in een business context. Ook AIESEC coacht de stagiair tijdens de stage.

Door de stage krijgt de stagiair de kans om ervaring op te doen én zich te bewijzen binnen PwC. Wij kijken ook of de stagiair in aanmerking komt voor een reguliere positie binnen PwC.”



Doelgroep:
studerende of onlangs
afgestudeerde statushouders

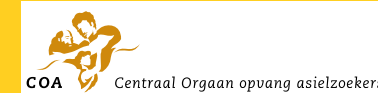


Aantal kandidaten:
3



Samen met:
COA en AIESEC

Deze proeftuin geeft gehoor aan de vraag van de eigen organisatie om statushouders werkervaringsplekken aan te bieden.



Samen sterker

Supply Value

Supply Value leidt statushouders op waardoor zij beter kunnen functioneren, helpt een inkoper met het versnellen van zijn herstel na langdurige ziekte en levert inkoopbesparingen op voor 3 activerings-bedrijven waardoor zij meer geld over houden voor het activeren van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

“Supply Value gelooft dat resultaten die voor een individu onhaalbaar zijn, overtroffen worden als je samenwerkt. Ieder vanuit zijn eigen kracht, gefocust op een gezamenlijk doel. Dat doel is in deze proeftuin het aan het werk helpen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

In deze proeftuin helpen wij, door het bieden van een werkervaringsplek, één inkoper re-integreren, die na een lange ziekteperiode weer wil deelnemen aan het arbeidsproces. Daarnaast zijn wij van oktober 2017 tot december 2017 betrokken geweest bij een opleidingsmodule voor statushouders in Rotterdam. De statushouders, met de leeftijd tussen 16 en 19, hebben wekelijks training gekregen op het gebied van IT. Het doel van deze module was om de statushouders bekend te maken met het IT-vak, zodat ze beter voorbereid kunnen doorstromen naar het beroepsonderwijs.

We voeren in deze proeftuin ook een inkoopscan uit voor drie activeringsbedrijven en helpen hen bij het realiseren van de geïdentificeerde besparingsmogelijkheden zodat er meer geld over blijft voor het begeleiden van cliënten.

Door slimmer samen te werken kunnen we gezamenlijk duurzame waarde creëren voor deze doelgroep.”

“Als COA bereiden we vergunninghouders voor op hun toekomst in de samenleving. Als leveranciers in het kader van hun SROI-verplichting ons daarbij kunnen helpen, is dat positief. Dat een “inkoopverplichting” als SROI een maatschappelijke opgave van het Rijk mede kan helpen invullen, is een eye-opener. Niet alleen voor de leveranciers, maar zeker ook voor beleid. Dit willen we zeker verder onderzoeken.”

Nadia Arsieni, beleidsregisseur COA



Doelgroep:
statushouders



Aantal kandidaten:
3



Samen met:
COA en Ministerie van BZK

Supply Value



Centraal Orgaan opvang asielzoekers



Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

Als het om vertrouwbaarheid gaat!

Vanberkel Professionals
biedt, i.s.m. de
Auditdienst Rijk,
mensen met autisme
de mogelijkheid zich
te ontwikkelen op het
gebied van data en ICT.

“Deze proeftuin sluit aan bij een behoefte voor data-ondersteuning vanuit de sector IT Audit binnen de ADR. Samen gaan we op zoek naar een enthousiaste collega met een autisme die affiniteit heeft met ICT.

De kandidaat helpt gedurende 6 maanden bij het ondersteunen bij het periodieke ETL-proces, het controleren van de betrouwbaarheid en uitkomsten van analyses en het beheer en onderhoud van de Sharepointsite.

Vanuit Vanberkel Professionals bieden we intensieve begeleiding op HR en inhoudelijk vlak, om de kansen van de kandidaat op de arbeidsmarkt te vergroten. ADR zorgt voor alle formaliteiten en faciliteiten op de werkvloer.

Na 4,5 maand bekijken we of de kandidaat mogelijkheden heeft om in loondienst te treden bij het Ministerie van Financiën of bij Vanberkel Professionals.

*“Werken aan de toekomst
van Nederland”. De ADR
benut de SROI verplichting
en werkt daarmee aan de
toekomstperspectieven
van mensen met een
achterstand tot
de arbeidsmarkt door
ze kennis te laten maken
met het mooie ADR
vakgebied”.*

Vanuit dit plan gaan wij ook elders pro-actief het gesprek aan met opdrachtgevers om een proeftuin in deze lijn op te zetten.”



Doelgroep:
Hoogopgeleide kandidaat
met een afstand tot de
arbeidsmarkt



Aantal kandidaten:
1



Samen met:
Ministerie van Financiën –
Auditdienst Rijk (ADR)

Vanberkel Professionals



Ministerie van Financiën

USG Professionals

Re-integratie ex-kankerpatiënten

USG Professionals
richt zich op
ex-kankerpatiënten
met een afstand tot de
arbeidsmarkt.
Wij bieden werk met
intensieve coaching
en begeleiding met
als doel duurzame
inzetbaarheid.

“Ex-kankerpatiënten willen na herstel graag weer aan het werk. Re-integratie verloopt in de praktijk vaak moeizaam, mede vanwege te weinig begrip op de werkvloer. USG Professionals biedt deze groep een plaats waar zij kunnen werken aan terugkeer op de arbeidsmarkt, met als uiteindelijk doel duurzame inzetbaarheid.

Wij bieden een proeftuin met werkplekken met persoonlijke begeleiding, afgestemd op iedere kandidaat. De kandidaten doen daarmee werkervaring op binnen USG Professionals en de Rijksoverheid.

USG Professionals start met vijf kandidaten. Zij worden gekoppeld aan een buddy en krijgen begeleiding van een ervaren re-integratiedeskundige. De kandidaten worden toegevoegd aan bestaande projectteams, zodat ze niet alleen staan in hun werk.

Wij bieden werkplekken binnen de vakgebieden finance, legal en communicatie en posities op administratief en facilitair niveau.”

*“USG Professionals
zet ex-kankerpatiënten
weer in hun kracht en
biedt hen een mooie
gebalanceerde en veilige
start op de arbeidsmarkt.
Dit kan bij ons, de
Rijksoverheid of elders.”*



Doelgroep:
ex-kankerpatiënten



Aantal kandidaten:
5



Samen met:
Ministeries BZK
SZW en VWS en
Re-integratiebureaus



Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid



Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport



Ontdek de kracht van ons netwerk!

YACHT

Yacht biedt arbeidsgehandicapte jongeren met een structurele beperking een werkplek met begeleiding. Na een proefplaatsing wordt hen een contract aangeboden.

“Bij Yacht geloven we dat werk dat ertoe doet mensen gelukkig maakt. We geloven in een inclusieve arbeidsmarkt en dat maakt social return een vanzelfsprekende opdracht. In deze proeftuin richten we ons op de doelgroep van arbeidsgehandicapte jongeren met een structurele beperking, bij voorkeur HBO/WO-geschoold, in de functieprofielen passend bij Inkoop, Financieel advies en Juridisch. We bieden drie arbeidsgehandicapte jongeren met een structurele beperking een werkplek op projecten bij de Rijksoverheid. Deze kandidaten vinden we in samenwerking met Randstad HRSolutions en Emma@Work.

De jongeren krijgen van ons hulp bij het creëren van een passende werkplek (Jobcreation). Ook zorgen wij voor eventuele werkplekaanpassing en begeleiding op de werkplek. Na een geslaagde proefplaatsing, bieden we de jongeren een halfjaarcontract aan.”

Yacht gelooft in een inclusieve arbeidsmarkt met werk dat ertoe doet en met onze proeftuin krijgen arbeidsbeperkte jongeren een kans!



Doelgroep:
arbeidsgehandicapte jongeren



Aantal kandidaten:
3



Samen met:
Ministerie van EZK/LNV

YACHT
a Randstad company



Ministerie van Economische Zaken
en Klimaat





Dit is een uitgave van

Ministerie van Binnenlandse Zaken
en Koninkrijksrelaties
Turfmarkt 147
2511 DP Den Haag

Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat
Rijnstraat 8
2515 XP Den Haag

Maatwerk voor mensen

Nieuwsgierig geworden?

Voor hulp, vragen of meer informatie
kun je contact opnemen met het Adviesteam
Social Return Rijk via:
socialreturn@rijksoverheid.nl

mei 2018