

SOCIAL RETURN BELEID

AANLEIDING SOCIAL RETURN BELEID

Hudson wil haar maatschappelijke betrokkenheid uitdragen en verbinding maken met de mensen in onze samenleving. Eén van de manieren waarop wij invulling geven aan onze maatschappelijke verantwoordelijkheid, is via ons Social Return-beleid.

Dat beleid start met de problematiek dat het voor een grote groep mensen, momenteel heel moeilijk is om werk te vinden en/of werkervaring op te doen. Deze mensen willen wij helpen een nieuwe weg in te slaan, zodat zij het door hen gewenste carrièrepad toch kunnen bewandelen.

We helpen mensen en organisaties beter te presteren. Dat doen we door organisaties en medewerkers te ondersteunen met opleidingen en het creëren van carrièrekansen. Door mensen hun talenten te ontwikkelen helpen we ze niet alleen aan een betere carrière, maar ook aan een prettiger leven.

ONS DOEL

Met het Social Return beleid wil Hudson een zo hoog mogelijk Sociaal Rendement behalen. We willen daadwerkelijk de maatschappij positief beïnvloeden. Dit doen wij door het aantal mensen dat een afstand tot de arbeidsmarkt heeft te verminderen. Dit kan door deze mensen meer kansen te bieden op een betaalde baan. Om dit te bereiken, vergroten we eerst intern de bewustwording omtrent Social Return en creëren we commitment ten aanzien van de doelgroep “mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt”.

Het is voor Hudson vanzelfsprekend dat deze doelgroep bij nieuwe vacatures expliciet aandacht krijgt. Hudson biedt hiertoe de betrokken managers een zo gunstig mogelijk werkklimaat om invulling te geven aan Social Return.

ONZE AANPAK

Voor de uitvoering van het Social Return beleid werkt Hudson samen met zusterorganisatie Balance. Onze gezamenlijke aanpak bestaat uit diverse bouwstenen. Elke bouwsteen heeft betrekking op een specifiek aandachtsgebied als het gaat om Social Return en geeft daarmee een afzonderlijke invulling aan ons Social Return beleid.

BOUWSTEEN 1: ARBEIDSPLAATSEN EN LEERWERKPLEKKEN

- We bieden interne arbeidsplaatsen aan kandidaten uit de doelgroep aan.
- We creëren een netwerk aan opdrachtgevers die open staan om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in hun organisatie in te zetten via Hudson. We zetten personeel uit de SROI-doelgroep in bij opdrachtgevers die openstaan voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.
- We bieden een leerwerkbaan: kandidaten volgen gedurende deze leerwerkperiode een Personal Development Programma/opleiding om een bepaalde startkwalificatie te behalen.

- We bieden stages aan MBO, HBO of WO studenten met een stagevergoeding conform HR-beleid van Hudson.

BOUWSTEEN 2: MAATSCHAPPELIJKE DIENSTEN VERLENEN EN MAATSCHAPPELIJKE ACTIES UITVOEREN

- Hudson biedt coachingstrajecten aan kandidaten uit de doelgroep
- Wij nemen assessments af bij kandidaten uit de doelgroep. Hiermee krijgt de kandidaat zijn of haar groeipad helder en komt zo een stap dichterbij de juiste baan.
- Samen met Balance bieden wij workshops en gastcolleges aan doelgroepen met verwante expertise. Denk hierbij aan opstarthulp financiën voor startende zzp'ers, arbeidsmarkttraining voor jongeren, gastcolleges voor net afgestudeerden over inhoudelijke onderwerpen waar Hudson kennis van heeft zoals bestuursrecht, arbeidsrecht, projectmanagement, contractmanagement, etc.
- Wij zoeken aansluiting bij bestaande netwerken en creëren zelf een netwerk van organisaties om ervaringen te delen omtrent Social Return.

BOUWSTEEN 3: MAATSCHAPPELIJKE EISEN AAN LEVERANCIERS

In de contracten die Hudson sluit met haar leveranciers, nemen we een SROI-eis op. Hudson kiest bij voorkeur voor leveranciers die gericht zijn op het verlenen van diensten, waarmee ook de arbeidsmobiliteit van mensen uit de SROI-doelgroep wordt verbeterd. Leveranciers die daadwerkelijk mensen uit de SROI-doelgroep inzetten, kunnen zich hiermee positief onderscheiden.

BOUWSTEEN 4: COMPENSATIE OPDRACHTEN AAN SROI-GEKWALIFICEERDE BEDRIJVEN EN SOCIALE WERKBEDRIJVEN (SW)

Vanuit het SROI-budget neemt Hudson diensten af bij SW-bedrijven, zoals: verhuizingen en klussen. Ook maken we waar mogelijk gebruik van SW-producten, zoals: drukwerk en postverwerking. Bij incidentele zaken, zoals inhuur receptie, gastvrouw en/of catering, kloppen we aan bij dienstverleners die gespecialiseerd zijn in de inzet van medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt.