

SROI-beleid Van der Valk Hotel Den Haag – Wassenaar

Inleiding

Van der Valk Hotel Den Haag – Wassenaar voert een structureel beleid op het gebied van Social Return on Investment (SROI). Als groot en arbeidsintensief hotel beschouwen wij het bieden van kansen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt als een vanzelfsprekend onderdeel van goed werkgeverschap en maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Dit SROI-beleid beschrijft hoe Van der Valk Hotel Den Haag- Wassenaar concreet invulling geeft aan haar maatschappelijke verantwoordelijkheid door het creëren van werkgelegenheid, het bieden van ontwikkelmogelijkheden en het stimuleren van sociale inclusie binnen de regio Haaglanden. Dit beleid geldt uitsluitend voor Van der Valk Hotel Den Haag – Wassenaar.

Visie en doelstelling

Onze visie is dat iedereen talent heeft en dat werk een belangrijke bijdrage levert aan zelfredzaamheid, welzijn en participatie in de maatschappij. Met ons SROI-beleid streven wij naar:

- het creëren van duurzame werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt;
- het bieden van leer- en ontwikkelmogelijkheden binnen een professionele hotelomgeving;
- het bijdragen aan sociale inclusie en participatie in de regio Haaglanden.

Van der Valk Hotel Den Haag – Wassenaar ziet SROI niet als een verplichting, maar als een investering in mensen en maatschappij, waarbij talentontwikkeling en duurzame inzetbaarheid centraal staan.

Doelgroepen

Van der Valk Hotel Den Haag – Wassenaar richt zich structureel op de volgende, door de overheid erkende, doelgroepen:

- Personen vallend onder de Participatiewet;
- Langdurig werklozen;
- Statushouders en asielzoekers;
- Personen met een Wajong-achtergrond;



- Kandidaten uit het praktijkonderwijs, entree-opleiding of MBO niveau 1;
- Zij-instromers via UWV of het WerkgeversServicepunt (WSP).

Huidige en structurele invulling van SROI

Samenwerking met Social Capital

Van der Valk Hotel Den Haag – Wassenaar werkt samen met Social Capital en biedt momenteel werk aan een aantal medewerkers binnen de afdelingen keuken en Banqueting. Deze medewerkers krijgen begeleiding op de werkvloer van een vaste begeleider/buddy en de mogelijkheid om relevante werkervaring op te doen binnen een hotelorganisatie, met als doel doorstromen naar regulier werk.

Inzet van statushouders en asielzoekers

Binnen het hotel zoeken wij altijd naar mogelijkheden met de gemeente Den Haag/Wassenaar, Untapped en het COA om asielzoekers/statushouders een werkplek te bieden, op dit moment is er een asielzoeker en een statushouder werkzaam. Hiermee draagt het hotel bij aan integratie, taalontwikkeling en maatschappelijke participatie.

Samenwerking met Den Haag Werkt

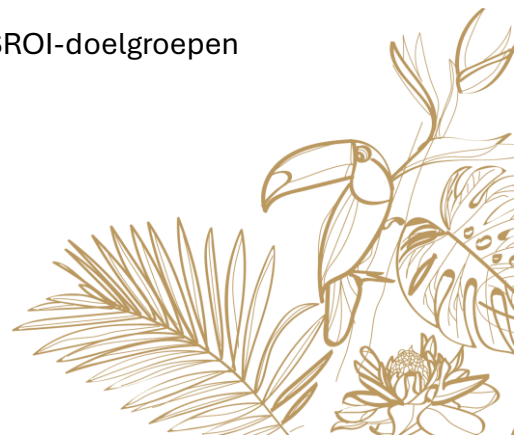
Van der Valk Hotel Den Haag – Wassenaar is actief in samenwerking met Den Haag Werkt/Jongeren punt 070 en zet zich in voor het realiseren van werkervaringsplaatsen, proefplaatsingen en dienstverbanden voor kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt of langdurig werklozen. Bieden begeleiding en ondersteuning op maat in samenwerking met de gemeente.

Samenwerking met UWV / WerkgeversServicepunt Haaglanden

Daarnaast is het hotel actief de samenwerking aan het opstarten met het UWV en het WerkgeversServicepunt (WSP) Haaglanden voor het organiseren van oriëntatiefasen, invullen van vacatures met kandidaten uit doelgroepen van het UWV, begeleiding van kandidaten, het benutten van beschikbare regelingen en instrumenten. Daarnaast vragen we advies en ondersteuning bij inclusieve vraagstukken.

Structurele inzet binnen het hotel

Binnen de dagelijkse hoteloperatie worden medewerkers uit de SROI-doelgroepen ingezet in functies die geschikt zijn voor instroom en begeleiding.



Geschikte functies

- Keukenassistent / afwas;
- Ontbijtmedewerker;
- Stewarding / logistiek;
- Banqueting medewerker;
- Algemene dienst / facilitair medewerker.

Kenmerken van deze functies

- Lage instapdrempel;
- Flexibele (veelal parttime) contractvormen;
- Mogelijkheden tot groei, ontwikkeling en doorstroom.

Opleiding en ontwikkeling

Van der Valk Hotel Den Haag – Wassenaar combineert werk waar mogelijk met opleiding en ontwikkeling. Dit krijgt vorm door:

- BBL-leerwerkplekken (MBO hospitality, keuken en facilitair);
- Interne/externe trainingen en on-the-job begeleiding;
- Taalondersteuning indien nodig;
- Praktijkbegeleiding door ervaren medewerkers.

Het uiteindelijke doel is duurzame inzetbaarheid en, waar mogelijk, uitstroom naar regulier werk.

Begeleiding en borging

Van der Valk hotel Den Haag- Wassenaar zorgt voor een inclusieve werkomgeving. Voor iedere SROI-medewerker wordt gezorgd voor passende begeleiding, waaronder:

- Een vaste praktijkbegeleider of buddy op de werkvloer;
- Duidelijke werkafspraken en structuur;
- Regelmatige voortgangsgesprekken;
- Afstemming met externe partners zoals jobcoaches, WSP en gemeenten;



- Aandacht voor werkdruk, integratie, welzijn (vitaliteitsplan) en persoonlijke ontwikkeling;
- Een open bedrijfscultuur waarin respect en gelijkwaardigheid centraal staat.

Samenwerking met regionale partners

Het hotel werkt structureel samen met regionale partners, waaronder;

- Gemeente Den Haag (Den Haag werkt, Jongeren punt 070, Untapped en het COA) en Gemeente Wassenaar (COA);
- WerkgeversServicepunt Haaglanden;
- UWV;
- Opleidingsinstellingen (ROC / MBO);
- Sociale werkbedrijven indien passend.

Monitoring en rapportage

De resultaten van het SROI-beleid worden structureel vastgelegd:

- Ingezette personen en bijbehorende doelgroep;
- Aantal gewerkte uren;
- Functie en contractduur;
- Eventuele doorstroom naar regulier werk;
- Samenwerkingsresultaten met partners zoals Social Capital, Den Haag werkt, Jongeren punt 070, Untapped en UWV/WGSP.

Deze gegevens vormen de basis voor externe rapportages, onder andere in het kader van aanbestedingen en SROI-verantwoording. Waar nodig stellen we ons beleid bij om de maatschappelijke impact te vergroten.



Toekomstambities

Voor de komende jaren heeft Van der Valk Hotel Den Haag- Wassenaar de volgende ambitie:

- We streven naar 8 SROI-werkplekken;
- Intensivering van samenwerkingen van het aantal SROI-werkplekken
- Het aanbieden van leertrajecten en opleidingen;
- Bijdragen aan duurzame inzetbaarheid en langdurige uitstroom naar regulier werk.

Slot

Met dit SROI-beleid onderstreept Van der Valk Hotel Den Haag – Wassenaar haar betrokkenheid bij een inclusieve arbeidsmarkt en een sociaal verantwoorde bedrijfsvoering. Door structurele inzet, samenwerking en begeleiding levert het hotel een duurzame bijdrage aan mens en maatschappij.



SROI-paragraaf (voor aanbestedingen)

Van der Valk Hotel Den Haag – Wassenaar geeft structureel invulling aan Social Return on Investment (SROI) door het creëren van werk- en leerplekken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Als groot en arbeidsintensief hotel beschouwen wij sociaal inclusief werkgeverschap als een vast onderdeel van onze bedrijfsvoering en maatschappelijke verantwoordelijkheid.

Binnen de dagelijkse hoteloperatie worden kandidaten uit erkende doelgroepen, zoals de Participatiewet, statushouders, langdurig werklozen, Wajong-gerechtigden en zij-instromers via UWV of het WerkgeversServicepunt Haaglanden, ingezet in passende functies. Deze functies bevinden zich onder andere binnen keuken, banqueting, ontbijt, logistiek/stewarding en facilitaire dienstverlening en kenmerken zich door een lage instapdrempel en mogelijkheden tot ontwikkeling en doorstroom.

Het hotel werkt actief samen met regionale partners zoals Social Capital, Gemeente Den Haag (Untapped en COA) en Wassenaar (COA), Den Haag Werkt, Jongeren punt 070, UWV/WSP Haaglanden en opleidingsinstellingen. Momenteel zijn onder andere vier medewerkers via Social Capital werkzaam binnen keuken en banqueting en zijn er een asielzoeker en statushouder in dienst.

Van der Valk Hotel Den Haag – Wassenaar combineert werk waar mogelijk met opleiding, onder meer via BBL-leerwerkplekken, on-the-job training en praktijkbegeleiding. Iedere SROI-medewerker krijgt passende begeleiding, waaronder een vaste buddy en periodieke evaluaties, in afstemming met externe partners indien nodig.

De inzet en resultaten van SROI worden structureel vastgelegd, waaronder doelgroep, gewerkte uren, functie, contractduur en eventuele doorstroom naar regulier werk. Deze gegevens kunnen worden gebruikt voor verantwoording richting opdrachtgevers en gemeenten.

