

Activiteitenplan

Leren en Werken Dordrecht/Drechtsteden

Directeurenoverleg Verpleging en Verzorging Drechtsteden
Brico Beek van Maaskant Voorspuij
Samenwerkende kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven
Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen
Centrum voor Werk en Inkomen Dordrecht
ROC Da Vinci College
Kamer van Koophandel Rotterdam
Turkse Ondernemers Vereniging
Dordrechtse Ondernemers Vereniging
Vereniging Werkgevers Drechtsteden
Gemeente Dordrecht

4 april 2008

1. Inleiding

De behoefte aan scholing van de beroepsbevolking van Nederland is zeer groot. Door technische en economische ontwikkelingen neemt het aantal banen voor laagopgeleiden af en worden hoogopgeleiden steeds meer gevraagd. De banengroei zet komende jaren nog door: in elke sector is een toenemend tekort aan arbeidskrachten te verwachten. Landelijk zijn er zo'n twee miljoen mensen die niet voldoen aan het startkwalificatieniveau (niveau 2). Deze groep matcht onvoldoende met de beschikbare vacatures en daarmee gepaard gaande kwalificatie-eisen.

Leren wordt in plaats van een eenmalige investering een continue proces waarbij ook volwassenen permanent opgeleid moeten worden om inzetbaar te blijven voor de snel veranderende werkzaamheden. Kortom de relatie tussen leren en werken wordt steeds belangrijker, een leven lang leren wordt de norm. Dit brengt voor werkenden, werkzoekenden en werkgevers veel vragen met zich mee.

De projectdirectie Leren en Werken, opgericht door de ministeries van OCW en SZW, heeft als taak samenwerking tussen verschillende partijen in regio's in Nederland te stimuleren. In 2005 heeft de projectdirectie de "Tijdelijke stimuleringsregeling leren en werken" gelanceerd. De regeling heeft als doelstelling regionale samenwerkingsverbanden te stimuleren tot het realiseren van leerwerktrajecten, EVC-trajecten en het opzetten van een leerwerkloket.

De regionale partijen in Dordrecht/Drechtsteden hebben in december 2007 met de staatssecretaris van SZW een verklaring ondertekend waarin zij de intentie uitspreken voor de organisatie van (zie bijlage 1, ondertekenaars):

1. 600 deelnemers aan nieuwe duale trajecten te laten deelnemen;
2. 300 deelnemers een EVC-traject laten volgen;
3. De inrichting van een leerwerkloket.

De trajecten zullen zich vooral richten op de prioritaire sectoren techniek, zorg en horeca. Vanzelfsprekend zullen wel alle mogelijkheden om mensen naar een bepaald traject (dual/EVC) te begeleiden, dus ook buiten de benoemde prioritaire sectoren - worden benut.

1.1 Doelgroepen

De groepen om wie het in dit project gaan, zijn:

- Werkende jongeren van 18 jaar en ouder, zonder een kwalificatie.
- Werkzoekenden ouder dan 23 jaar, met en zonder startkwalificatie. Daarbij speciale aandacht voor ouderen van 45 jaar en ouder en NUG-ers (niet uitkeringsgerechtigde).
- Overige werkenden.

2. Ontwikkelingen arbeidsmarkt regio Dordrecht/Drechtsteden

2.1. Inleiding

De regio Dordrecht/Drechtsteden wordt gekenmerkt door:

- Economische groei, waardoor banengroei, vooral in de sectoren zorg, techniek, transport & logistiek en dienstverlening.
- 6183 niet werkende werklozen (nww), waarvan een relatief grote groep aan langdurige werklozen en NUG-ers; (zie onderstaand tabel).
- Relatief groot aantal laagopgeleiden zonder kwalificatie.
- Daling werkloosheid met name bij de jongeren.

Tabel, samenstelling NWW en WWB (bron CWI, eind mei 2007) Dordrecht en Drechtsteden

Kenmerken	NWW Dordrecht	WWB Dordrecht	Dordrecht % WWB	NWW Drechtsteden	WWB Drechtsteden	% WWB Drechtsteden	WW Drechtsteden	% WW Drechtsteden
<i>Totaal</i>	6183	3174	51	9968	4684	47	4816	48
Man	2779	1295	47	4458	1861	42	2386	54
Vrouw	3404	1879	55	5510	2823	51	2430	44
<i>Opleiding</i>								
Geen/basis	1677	1191	71	2433	1665	68	626	26
Vmbo	1893	1048	55	3137	1590	51	1380	44
mbo/havo/vwo	1922	728	38	3208	1104	34	1985	62
hbo/wo	678	196	29	1174	312	27	823	70
Niet geregistreerd	13	11	85	16	13	81	2	13
<i>Leeftijd</i>								
< 23 jaar	312	185	59	441	244	55	85	19
23-44 jaar	2766	1592	58	4232	2288	54	1787	42
45-64 jaar	3105	1397	45	5295	2152	41	2944	56
<i>Fase</i>								
1	604	74	12	1086	112	10	902	83
2/3	2372	843	36	4413	1434	32	2855	65
4	3083	2153	70	4234	2955	70	1027	24
Nog te bepalen	124			235	183	78	32	14
<i>Werkl. duur</i>								
3-6 maanden	1253	451	36	2139	736	34	1264	59
6-12 maanden	750	330	44	1230	486	40	683	56
1-2 jaar	975	410	42	1594	614	39	910	57
> 2 jaar	3205	1983	62	5005	2848	57	1959	39

Arbeidsmarkt Drechtsteden

Op 1 januari 2007 had Drechtsteden een bevolking van 261.600 inwoners (bron: monitor economie 2007). Hiervan behoren 173.100 tot de potentiële beroepsbevolking (15-64 jaar). Feitelijk is dit aantal 117.100. Het totaal aan niet-werkenden bedraagt 144.500, verdeeld over 0-14 jarigen, 65-plussers en een overige groep uit de potentiële beroepsbevolking zoals scholieren, studenten, WAO-ers en personen die (nog) niet hoeven te werken.

Werkgelegenheid Drechtsteden

Drechtsteden had op 1 januari 2007 99.800 arbeidsplaatsen van 12 uur per week of meer en 8.800 arbeidsplaatsen van minder dan 12 uur. Totaal: 108.600 arbeidsplaatsen. Pendel: 31.900 werknemers werken in Drechtsteden maar wonen buiten deze regio. Daarnaast wonen en werken 67.900 werknemers in Drechtsteden.

Groei banen en vacatures

Met de economische groei voor de komende jaren wordt ook een groei van het aantal banen in de regio Drechtsteden verwacht met 14%. De grootste groei aan banen zit in de sectoren zakelijke dienstverlening, zorg en industrie/techniek.

Ook de omvang van de vacatures neemt in deze regio toe met een groei van 3,3%, dit is even veel als in de regio Rijnmond. Komende jaren, tot 2012 wordt bij een economische groei van gemiddeld 2% een verdere stijging van het aantal vacatures verwacht met 7%.

Gemeente Dordrecht heeft als centrumgemeente in Drechtsteden het grootste aantal bedrijfsvestigingen, namelijk 3.980. Totaal zijn er 22.630 bedrijfsvestigingen in de regio Drechtsteden.

Arbeidsmarkt Dordrecht

De Gemeente Dordrecht had op 1 januari 2007 een bevolking van 118.500 inwoners (bron: monitor economie 2007). Hiervan behoren 79.900 tot de potentiële beroepsbevolking (15-64 jaar). Feitelijk is dit aantal 55.000. Het totaal aan niet-werkenden bedraagt 63.500 (dat zijn kinderen, 65-plussers en een overige groep uit de potentiële beroepsbevolking zoals scholieren, studenten, WAO-ers en personen die (nog) niet hoeven te werken.

Werkgelegenheid Dordrecht

Dordrecht had op 1 januari 2007 50.100 arbeidsplaatsen van 12 uur per week of meer en 3.400 arbeidsplaatsen van minder dan 12 uur. Totaal: 53.500 arbeidsplaatsen. Pendel: 23.000 werknemers werken in Dordrecht maar wonen buiten de gemeente. Daarnaast wonen en werken 27.100 werknemers in Dordrecht.

In Dordrecht is vorig jaar een eerste regionaal actieplan integraal arbeidsmarktbeleid vastgesteld waarbij de nadruk is gelegd op een integrale benadering. Door meer onderlinge afstemming tussen partijen met hun vraag en aanbod, kan het regionale arbeidsmarktbeleid succesvoller worden vorm gegeven. In het plan zijn diverse activiteiten voor verschillende doelgroepen en partijen opgenomen. Expliciet is er aandacht besteed aan de rol van werkgevers en hun organisaties. Verbreding naar regionale samenwerking is een vervolgactie voor het nieuwe actieplan en sluit hiermee goed aan bij de inzet van de Intentieverklaring. Aan de deelnemende partners is deze beoogde verbreding naar de regio ook af te lezen.

Vanaf begin van dit jaar wordt er vanuit de centrumfunctie die de gemeente Dordrecht vervuld in het kader 'Ruimte voor de Regio', nader invulling gegeven aan het regionale karakter en de onderlinge afstemming tussen gemeenten op het gebied van arbeidsmarktbeleid. De informatie die vanuit het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid Rijnmond wordt aangeleverd wordt hiervoor samen met overige informatie, vanuit de ketenpartners benut.

Verder is op initiatief van het college van Burgemeester en Wethouders van Dordrecht in 2005 de Economische Adviesraad (EAD) van start gegaan om nieuwe impulsen te geven aan de lokale en regionale economie. In de afgelopen twee jaar zijn er verschillende initiatieven vanuit de betrokken ondernemers vorm gegeven dit vanuit de zogenaamde Impulsteams (meer informatie is te vinden in het werkboek Economische Adviesraad Dordrecht 2008).

Conclusie

Uit de bovenstaande cijfers en genoemde initiatieven blijkt dat er economische gezien meer kansen liggen om vraag en aanbod nog beter op elkaar te laten aansluiten. Ondanks de groei aan vacatures en banen ligt een potentieel aan beroepsbevolking dat nog niet ontgonnen is. Via extra scholing en begeleiding is het mogelijk een belangrijke bijdrage te leveren aan en een oplossing te bieden op de steeds meer krappere wordende aanbodzijde van de arbeidsmarkt.

Ook uit de vele contacten die de gemeente en andere partners hebben met ondernemers blijkt een dringende behoefte aan geschoold personeel, of het opscholen van zittend personeel. Voor de bijeenkomsten die het afgelopen jaar gehouden zijn om informatie te geven over het project, hebben zich al veel bedrijven gemeld.

In Dordrecht en breder in de regio Drechtsteden bestaan dus al verschillende vormen van samenwerking tussen overheid, onderwijs en bedrijfsleven. Zo heeft de KvK bijvoorbeeld tot taak ondernemers, arbeidsmarkt en onderwijs met elkaar te verbinden in samenwerking met VNO NCW, MKB-Nederland, lokale ondernemerscollectieven en de vakorganisaties. Daartoe worden initiatieven ondersteund voor de kenniseconomie. Het project Leren en Werken heeft een katalyserende werking en geeft de samenwerking van verschillende (regionale) partijen een extra stimulans.

3. Duale en EVC-trajecten

3.1 Inleiding trajecten

Duale trajecten zijn combinaties van werken en leren waarbij mensen vooral leren op de werkplek. Het leerdoel wordt hierbij afgestemd op hun behoeften in relatie tot de eisen van de arbeidsmarkt. Het gaat daarbij om trajecten die gericht zijn op het behalen van een beroepskwalificatie en scholing naar hogere functieniveaus of, voor wie een kwalificatie niet haalbaar of wenselijk is, ten minste gericht op de toeleiding naar arbeid.

Alvorens duale trajecten in te zetten kan het van belang zijn erkende verworven competenties (EVC's) van de werkenden en werkzoekenden in beeld te brengen. Daarom worden potentiële deelnemers aan de duale trajecten, waarvan de competenties niet helder zijn, allereerst via een EVC procedure geleid. Op basis van deze EVC trajecten worden maatwerktrajecten aangeboden, waaronder duale trajecten.

De trajecten worden voor zowel werkzoekenden als werkenden met name ingezet in de prioritaire sectoren in de regio. In deze sectoren is sprake van een grote werkgelegenheid- en vacatureomvang dan wel van een grote toename van het aantal banen door vergrijzing.

Zoals in hoofdstuk 2 is aangegeven zijn er grote knelpunten in de zorg, dienstverlening, horeca en technische beroepen. Ook in de bouwnijverheid, waar relatief veel technische beroepen voorkomen, spelen deze knelpunten. Daarom is de keuze gemaakt om de duale trajecten en EVC trajecten te realiseren via drie deelprojecten in de sectoren: Techniek, Horeca en Zorg. Met deze sectoren bestaan inmiddels ook goede contacten met ondernemers en ondernemersorganisaties. Door een sectorgewijze aanpak is het ook mogelijk om maatwerk te leveren aan de verschillende doelgroepen. In de onderste functielagen liggen er mogelijkheden voor de opscholing van medewerkers. Door deze verticale mobiliteit ontstaan weer nieuwe mogelijkheden voor instroom aan de onderkant van functiegebouwen.

3.2. Deelproject techniek

De meeste werkgelegenheid voor de technische beroepen is te vinden in de industrie en de bouw. Binnen de industrie biedt de sector metaal de meeste werkgelegenheid en baanopeningen voor technisch personeel. Bijna de helft van het technische personeel oefent een beroep uit op middelbaar niveau. Ruim een derde heeft een lager niveau en ongeveer 13% werkt op een hoger niveau. De komende jaren zal per saldo het aandeel van de lagere functies kleiner worden ten gunste van de hogere functies. Hoewel het absolute aantal banen in de industrie zal afnemen, wordt door de vervangingsvraag als gevolg van de vergrijzing, een substantiële behoefte aan nieuwkomers verwacht. De bouwnijverheid zal de komende jaren naar verwachting vooral behoefte hebben aan middelbaar technisch personeel.

Het deelproject Techniek heeft als doelstelling het organiseren van 200 EVC- en 400 duale of leerwerktrajecten.

De projectleiding van dit deel project is in handen van Brico, Beek, van Maaskant en Voorspuij (BBMV).

Daarnaast zijn ROC Da Vinci, de ketenpartners, Werkgeversverenigingen en brancheorganisaties deelnemer aan dit deelproject. BBMV maakt een concreet deelactieplan waarin de onderlinge taken verdeeld worden. Ook spreekt BBMV af welke partij op welke aantallen trajecten duaal en EVC afgerekend kan worden.

Voor het realiseren van Duale en EVC- trajecten, zal de volgende aanpak worden gekozen:

- A. Acquisitie leerwerkvacatures.
- B. Werving kandidaten.

- C. Intake kandidaten.
- D. Beslissing over EVC.
- E. Plaatsing op duale traject.
- F. Nazorg.

A. Acquisitie leerwerkvacatures

BBMV heeft een groot netwerk aan contacten onder ondernemers in de regio. Onder hen zal BBMV via inzet van extra menskracht 400 extra leerwerkvacatures werven. Dit zal in nauwe afstemming plaatsvinden met de overige partners/mede acquireurs in het project zoals de ketenpartners en ROC Da Vinci.

Daarbij zal ook de informatie die door het COLO (kenniscentra) wordt aangeleverd als input worden gebruikt. Hierbij wordt nauw samengewerkt met kenniscentra Kentec, Kenwerk, Ecabo, VTL (transport), KC Handel. De kenniscentra zullen ook behulpzaam zijn bij:

- Acquisitie EVC en bewustwording werkgevers.
- Extra ondersteuning werkgever bij inrichten trajecten dual.
- Aanleveren van gerichte arbeidsmarktinformatie en sectorgerichte voorlichting.

De lokale werkgeversverenigingen DOV, en Vereniging Werkgevers Drechtsteden gaan adviseren over en ook actief helpen bij het bewerken van hun achterban. Ook opleiders als SSPB (bouw), Dordtmij en branches leveren hun bijdrage.

Werkgeversorganisatie TOVD zal naast het bewerken van haar achterban ook extra inzet plegen in de werving van allochtone werkenden en werkzoekenden.

Er zijn reeds vacatures aangemeld bij BBMV door een liftenbedrijf, scheepsbouwbedrijven en andere bedrijven in de metaal ver- en bewerkende industrie.

In de periode april - mei wordt een concreet acquisitieplan opgesteld. Belangrijke elementen in dit plan zijn het gecoördineerd bewerken en benaderen van werkgevers, heldere afspraken maken over het aantal te benaderen bedrijven en targets ten aanzien van te verwerven leerwerkvacatures en EVC-trajecten.

B. Werving kandidaten

De werving van kandidaten voor leerwerkvacatures en voor EVC zal plaatsvinden via de bestaande kanalen als UWV, gemeente en CWI, maar ook via specifieke kanalen zoals zelforganisaties van allochtonen en via gerichte acties in buurten, op manifestaties en door persoonlijke benadering van vooral de NUG-ers. Afstemming vindt hierbij plaats met wijkgerichte werkgelegenheidsinitiatieven zoals het Sociaal Programma Dordt west.

Aanmelding van cliënten via verschillende kanalen:

- Werkgevers.
- CWI.
- UWV.
- WSP.
- TOVD Turkse Ondernemers Vereniging Dordrecht.
- Overige organisaties aangesloten aan het samenwerkingsverband.
- BBMV (met name NUG-ers).
- Overige alternatieve kanalen.

C. Intake kandidaten

Samen met ketenpartners (UWV, CWI, gemeente) zullen door beide deelprojectleiders afspraken worden gemaakt ten behoeve van een uniforme aanpak betreffende voorlichting, werving, toeleiding, intake, selectie en plaatsing. Met UWV en SDD worden afspraken gemaakt over de financiering van de daadwerkelijke uitvoering van de extra inhoudelijke trajecten. Hierover hebben de eerste gesprekken al plaatsgevonden.

Na een standaard intake worden de problemen, mogelijkheden en competenties zo duidelijk mogelijk in kaart gebracht. De consultants zetten de juiste ondersteuning in met betrekking tot de problematiek of schakelen externe expertise in. Verdere testen, assessments worden ingezet met betrekking tot instrumenten van CWI, ROC en EVC. Dit traject duurt maximaal drie maanden. De constructie van de duale trajecten kan in duur en vorm variëren. Per klant zal er voorafgaand aan het leerwerktraject maatwerk geleverd worden.

Het deelproject gaat van start in overleg met de werkgever die de vacature heeft. Er is een contactmoment met de werkgever voordat de kandidaat start met het leertraject. De coördinatie wordt door BBMV uitgevoerd. In het kader van binden en boeien blijft er tijdens het gehele traject een relatie met de werkgever. De functieomschrijving en de functie-eisen, het aanbod van de werkgever, het salaris, arbeidsvoorwaarden worden in de kennismakingsfase gecommuniceerd en vastgelegd. Er wordt een intentieverklaring ondertekend door de werkgever, de werknemer en het leerwerkloket. Op deze wijze wordt voorkomen dat er een grote mate van vrijblijvendheid bij de deelnemende partijen ontstaat. De werkgever bepaalt wie er opgeleid gaat worden voor zijn vacatures. De potentiële werknemer krijgt een duidelijk beeld van zijn toekomstige werkgever, zijn werkplek, zijn collega's en cultuur van het bedrijf. Dit zal een positief effect kunnen hebben op de motivatie van de kandidaat. Er zijn vele varianten mogelijk voor de Leer Werk Trajecten, afhankelijk van de branche en niveau. Er zal samenspraak zijn met betrokken organisaties, zoals UWV en SDD (Sociale Dienst Drechtsteden) en op maat gerichte arrangementen zoals een loonkostensubsidie of een proefplaatsing UWV aangeboden worden.

D. Beslissing over EVC

Op 1 februari had het ROC 1239 trajecten in de techniek. Hiervan zijn 398 personen 23 jaar en ouder. Dit aantal wordt verhoogd door de extra trajecten van dit project.

Het ROC zal haar reguliere middelen inzetten voor de scholing. Het ROC heeft voor een aantal sectoren al EVC-procedures ontwikkeld en geïmplementeerd. Er zijn reeds 2 accountmanagers die actief de markt op gaan om EVC-trajecten aan te bieden. Deze zullen bij hun werkzaamheden een extra inspanning plegen. In overleg met betrokken ROC zullen, waar nodig, aanvullende EVC-methodieken worden ontwikkeld. Ook moeten er assessoren opgeleid worden ten behoeve van het afnemen van EVC-testen.

E. Plaatsing op duale traject

Voor de vacature acquisitie, werving en selectie van kandidaten is de inzet:

0,5 fte BBMV;

0,5 fte CWI;

1,0 fte ROC;

0,5 fte gemeente/SDD

De inhoudelijke Duale/EVC trajecten en begeleiding worden uit de reguliere middelen van UWV en gemeente (WWB) gefinancierd.

F. Nazorg

Vanuit de deelprojectleiding is aangegeven dat er voor een half jaar begeleiding in de nazorgfase is voorzien.

3.3. Deelproject Horeca

Horeca

De horeca is naast een aantal andere sectoren ook een groeisector. De komende tijd wordt er naast toerisme extra geïnvesteerd in deze sector. Ter voorbereiding van dit project is reeds contact gelegd door BBMV met een 30-tal horecabedrijven in het werkgebied, waaronder de 'De Reiziger', een eerdere initiatiefnemer met betrekking tot leerwerkbedrijf horeca.

In het overleg tussen BBMV, ROC, Kenniscentrum Kenwerk en de horecabedrijven zal worden bekeken of een vakopleiding horeca in de regio gestart kan worden. Er zijn namelijk mogelijkheden om te starten met 1 of 2 groepen BOL/BBL op kwalificatieniveau 2. Er is een grote vraag naar vakbekwame mensen voor de catering, cafetaria en restaurants. Doel is 50 duale trajecten in de horeca en 20 EVC trajecten.

Daarnaast zal BBMV in samenwerking met ROC Da Vinci een opleiding assistent horeca ontwikkelen, niveau 1, ten behoeve van mensen die nog niet gekwalificeerd zijn.

In de horeca heeft het ROC nog geen trajecten. Deze maatregel werkt stimulerend en zal tot gevolg hebben dat een reguliere Horecaopleiding tot stand wordt gebracht. Het ROC zal zorg dragen voor de uitvoering van de scholingsactiviteiten. De verwachting is dat per september 2008 twee reguliere horeca opleidingen op niveau 2 zullen starten.

In dit deelproject worden bedrijven actief benaderd met de vraag of er een prognose kan worden gemaakt van de personeelsplanning voor de komende 6 maanden en voor de langere termijn. Op basis hiervan zal samen met ROC Da Vinci de horecaopleiding opgezet worden. Verder is de aanpak conform deelproject techniek.

3.4. Deelproject Zorg

De algemene verwachting is dat de komende jaren de vraag naar personeel in de zorgsector zal blijven stijgen. Met name in de gezondheidszorg zijn daarbij twee tegengestelde demografische ontwikkelingen van belang, namelijk enerzijds vermindering van het aanbod ten gevolge van de zogenaamde "ontgroening" en anderzijds vergroting van de vraag ten gevolge van de "vergrijzing".

In zijn algemeenheid wordt een groei van de vraag naar verplegend en verzorgend personeel verwacht en van sociaalagogen. Daarnaast vindt er een verschuiving plaats van een deel van de ouderenzorg van verpleeghuizen naar verzorgingshuizen en van verzorgingshuizen naar thuiszorg.

De sector biedt zeer veel werk aan parttimers, bijna een kwart van de werkgelegenheid wordt in deeltijd uitgevoerd. Kenmerkend voor de arbeidsmarkt in de zorgsector is ook het hoge percentage vrouwelijke werknemers. De uitstroom in de zorgsectoren is groot met als gevolg een traditioneel relatief omvangrijke personeelsbehoefte in de zorgsectoren.

In het algemeen kan gesteld worden dat er sprake is van een vraag naar vrij hoog opgeleid personeel. Het directeurenoverleg verpleeg- en verzorgingshuizen (DVVD) in Dordrecht heeft becijferd dat er nu 1:9 schoolverlaters naar de zorg instroomt, terwijl de vraag al 1: 5 ligt.

ROC

De Regionale opleidingscentra groeien in aantallen cursisten maar kunnen nog niet voldoen aan de vraag naar gekwalificeerd personeel. Op 1 februari 2008 had het ROC 284 trajecten in de zorg voor 23 jaar en ouder en 159 voor jongeren onder de 23. Dit aantal zal door dit project verhoogd worden door nieuwe groepen zoals werkenden, 45+ en NUG-ers.

DVVD Zorgproject

Dit project wordt uitgevoerd onder leiding van DVVD (Directeuren overleg Verpleging en Verzorging Drechtsteden). Het project gaat betrekking hebben op de in 2008 extra te verzorgen scholingsactiviteiten voor medewerkers van 23 jaar en ouder en voor de ongeschoolde medewerkers vanaf 18 jaar. Het gaat hierbij om extra scholingsactiviteiten die de 13 instellingen aangesloten bij DVVD in 2008 willen starten. Doel van de opleidingsactiviteiten is de kwaliteit van de zorg verder te verbeteren en de medewerkers in de gelegenheid te stellen, op enige termijn, verder door te groeien. Op termijn levert dit aan de onderkant van de functiegebouw nieuwe kansen op voor werkzoekenden. De opzet is dat een groot deel van de medewerkers geselecteerd worden voor een verdere scholing, start met een EVC-traject.

In 2008 wordt dit aantal EVC-trajecten voor zittende medewerkers geschat op 40 voor de 13 instellingen van DVVD. Naast deze 40 EVC'ers die DVVD daarna bij gebleken noodzaak, wil opleiden,

wordt het aantal extra duale trajecten dat in 2008 zal starten op 75 medewerkers geschat. Voor een deel zal hun scholing naar verwachting doorlopen in 2009.

Relatie met lopende activiteiten

Dit deelproject is een extra impuls voor en aanvulling op, de in begin 2008 gestarte 2 deelprojecten. Deze richten zich op het vergroten van de instroom van leerlingen in zorgopleidingen (om toekomstige tekorten in de zorg beter te kunnen opvangen) en het verlagen van het aantal zorgleerlingen dat zonder startkwalificatie de opleiding verlaat. Ook is er een relatie met een project dat zich vooral richt op allochtone leerlingen en werkzoekenden.

De EVC- en duale trajecten zullen niet alleen betrekking hebben op medewerkers in de zorg maar ook op nieuw aan te nemen medewerkers in ondersteunende functies. Met name in de ondersteunende functies zoals in de facilitaire dienst, de administratie en de receptie, zal aan nog eens 20 nieuwe medewerkers een EVC traject worden aangeboden. DVVD wil in het komende jaar 20 bestaande vacatures laten invullen door werkzoekenden met behulp van een EVC-traject, en vaststellen of het 'gat' tussen wat er gevraagd wordt en wat de werkzoekende te bieden heeft, binnen een redelijke termijn is te overbruggen met een aanvullende opleiding.

Stappenplan van aanpak zorg

Stap 1

Belangrijk is te starten met een goede inventarisatie bij de 13 zorginstellingen van zowel de verwachte instroom in 2008 (aantal, functies, opleidingseisen, et cetera) als de verwachte extra bij- en nascholingsactiviteiten, die de 13 instellingen in 2008 willen starten. Het project richt daarbij op alle vormen van scholing die medewerkers in staat stellen hun kwalificatie via duale en EVC-trajecten te vergroten op termijn en al dan niet binnen de eigen instelling, door te groeien. Nadruk daarbij zal liggen op de meer zorginhoudelijke opleidingen.

Opzet is hiertoe 2 ervaren opleidings- en/of personeelsfunctionarissen voor een maand vrij te maken, die de inventarisatie gaan verzorgen.

Stap 2

Is het bewerken van de inventarisatie: welke trends ziet men, welke scholingsactiviteiten zijn te combineren en van welk bestaand scholingsaanbod wordt er gebruik gemaakt. Resultaat: een concreet scholingsvoorstel.

Stap 3

Is het bespreken van de uitkomsten met de 13 instellingen door de diverse vertegenwoordigers, met als doel te komen tot besluitvorming per instelling over het aantal te scholen medewerkers en de wijze waarop de scholing na de zomer kan worden gestart.

Stap 4

Is het inventariseren van de benodigde instroom in 2008. Deze inventarisatie vindt eveneens plaats door een ervaren personeelsadviseur van een van de 13 instellingen in samenspraak met haar/zijn collega's.

Stap 5

Is het analyseren van de uitkomsten van de inventarisatie. Op welke wijze kan in de verwachte instroom worden voorzien? Hoe worden op een efficiënte manier de EVC-trajecten en scholingstrajecten georganiseerd.

Welke activiteiten doet men centraal, welke decentraal, dus per instelling? Doel is te komen tot een instroomplan duale en EVC-trajecten voor 2008 voor de DVVD-instellingen, inclusief een plan van aanpak.

In totaal gaat het derhalve bij dit deelproject om 40 werkdagen, inclusief 3 dagen voor voorlichting en afstemming.

Inzet instellingen DVVD

Daarnaast vraagt dit van de instellingen een extra inzet, namelijk:

1. Het in kaart brengen van het verwachte verloop, inclusief het inschatten welke functies door interne doorstroming intern kunnen worden vervuld. Uitkomst moet zijn een geschatte instroom van nieuwe medewerkers over 2008.
2. Het in kaart brengen van de extra scholingsactiviteiten voor de eigen ongeschoolde medewerkers van 18 jaar en ouder en van de geschoolde medewerkers vanaf 23 jaar.
3. Het beoordelen of het voor de 13 instellingen opgestelde scholings- en instroomplan past bij hun wensen op dit terrein.
4. Het organiseren van extra begeleiding voor de extra op te leiden medewerkers.

De inschatting is dat binnen de 13 instellingen 2 tot 3 opleidings- en/of personeelsfunctionarissen de ambitie hebben deze tijdelijke, centrale taak op te pakken. Vanzelfsprekend tegen een vergoeding, zodat de capaciteit die daarmee verloren gaat kan worden ingehuurd, bijvoorbeeld door het draaien van extra dagen door een parttimer, overwerk en/of uitzendkrachten.

De voor deze centrale taak geselecteerde opleidings- en personeelsfunctionarissen worden voor de duur van de opdracht aangestuurd door de projectleider Arbeidsmarkt en Zorg. Dit vraagt een extra tijdsbesteding van 5 werkdagen voor de duur van het gehele traject.

De projectleiding van dit deelproject ligt bij DVVD. DVVD en gemeente betrekken het Zorgberaad bij dit project om de brede sector te kunnen bewerken.

3.5 Communicatie

De gemeente stelt in samenwerking met de partners in mei 2008 een communicatieplan op. Dit plan wordt ook afgestemd met de landelijke campagne van het ministerie en met activiteiten op het Leerwerkloket c.q. de website portal. Volgens planning van het ministerie zal in mei 2008 de landelijke campagne van start gaan. De regio Drechtsteden zal zo veel mogelijk aansluiten op de landelijke campagne.

3.6. Samenvatting trajecten

Verdeling aantallen trajecten op basis van 600 duale en 300 EVC-trajecten.

Overall regie	Gemeente Dordrecht			Deelprojectleiding
	Duaal	EVC	totaal	
Trajecten				
Techniek	400	200	600	BBMV
Zorg	150	80	230	DVVD/Zorgsector
Horeca	50	20	70	BBMV
Totaal	600	300	900	

4. Het Leerwerkloket: virtueel en fysiek

Het derde doel van de regeling is het opzetten van een leerwerkloket in Dordrecht/Drechtsteden. Dit loket is een virtuele en fysieke voorziening die een schakelfunctie vormt tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Het LWL legt de focus op haar kerntaak, namelijk informatie en advies geven over leren en werken aan werkgevers, werkenden en werkzoekenden.

4.1. Doelstellingen Leerwerkloket (LWL) Dordrecht/Drechtsteden

- Werkgevers: adviseren over de mogelijkheden van EVC en opleidings- en scholingsmogelijkheden in de regio.
- Werkenden: adviseren hoe werkenden kunnen verzilveren wat ze in de praktijk hebben geleerd en inzicht bieden in de opleidings- en scholingsmogelijkheden in de regio.
- Werkzoekenden: adviseren hoe werkzoekenden inzicht kunnen krijgen over kwalificaties die ze al in bezit hebben middels EVC.
- Werkzoekenden: werving, informatie en advies over opleiding en beroep en toeleiding naar EVC- en duale trajecten.

4.2. LWL Dordrecht/Drechtsteden

De opzet en uitwerking van het leerwerkloket zal zo veel mogelijk gebruik maken van bestaande infrastructuur die ketenpartners reeds hebben opgezet. Ook het Werkgevers Servicepunt sluit zich hierbij aan.

De ketenpartners, de deelprojectleiders en het ROC maken samen met het ondernemersloket en de organisaties van de werkgevers een concreet uitvoeringsplan voor het leerwerkloket (april -mei). Onderdelen in het plan zijn onder andere de taak, de bemensing, inzet partners, werkgeversbenadering of wel de 'vraaggerichte benadering', een duidelijke routing, de rapportagemomenten en de monitoring. Het LWL wordt een front-office van de ketenpartners (CWI, UWV, SDD), WSP, werkgeversorganisaties en beroepsonderwijsinstellingen, waar vraag en aanbod bij elkaar worden gebracht. Dit loket is een schakelvoorziening tussen het aanbod van opleidingen, EVC-procedures van de kennisinstellingen en de vraag van het bedrijfsleven, individuele werkenden en werkzoekenden. Het loket opereert vraaggericht: eerst kijken naar wat er nodig is op de arbeidsmarkt (welke vragen hebben werkgevers, welke vacatures zijn er of worden erop termijn voorzien en welke scholingsbehoefte is er in een bedrijf), vervolgens het aanbod verwerken en matchen.

Daarnaast is een back-office actief die klanten volgt en verder afspraken vastlegt in een nog aan te passen klantvolgsysteem van een van de bestaande loketten.

Digitaal en fysiek

Het LWL heeft een digitaal en een fysieke deel. Met digitaal wordt concreet bedoeld het nog op te zetten regioportal 'Drechtsteden.lerenenwerken.nl'. De Projectdirectie Leren en Werken (ministeries SZW en OC&W) heeft een bijdrage van € 5.000,- per regionaal project beschikbaar gesteld om de regioportalen te laten bouwen. Ook zijn templates en beeldmateriaal beschikbaar gemaakt op de kennisdatabank.

Voorts zal het virtuele loket nauw samenwerken met reeds bestaande virtuele loketten als werk.nl en de loketten van het ROC (Student Service Centre) en overige beschikbare digitale netwerken van betrokken partners zoals Da Vinci, wijkwerkgelegenheidsprojecten, werkgevers etc. Het ministerie (kennisnet) zal regelmatig nieuwe materiaal aanbieden en is hier ook voor verantwoordelijk waar het landelijke informatie betreft.

Regionaal wordt er materiaal ontwikkeld dat op de regio afgestemd is. Verder beheert het LWL het content en verleent binnen 48 uur, een snelle service op vragen van bezoekers van de site (content management). Het digitale loket registreert diverse gegevens zoals het aantal bezoekers, de soorten vragen, de soorten bezoekers, ten behoeve van periodieke evaluaties.

Fysiek loket

Na een aantal afwegingen en nader onderzoek bij andere loketten blijkt de Werkboulevard waar een aantal relevante organisaties gevestigd zijn, een goede locatie voor het LWL. De partners van de Werkboulevard zitten in de werkgroep LWL, met als doel gezamenlijk vormgeven en operationaliseren van het Leerwerkloket.

Het fysieke leerwerkloket wordt, na overleg met betrokken werkgeversorganisatie, ROC en ketenpartners gevestigd in de zogenaamde werkboulevard die werkt voor Drechtsteden en waar ook het Werkgevers Service Punt is. Het is de plek waar klanten spontaan naar binnen kunnen voor al hun vragen op het gebied van werkgelegenheid en straks dus ook hun scholingsvragen, een inloopfunctie dus. Verder zullen klanten op dit loket uitgenodigd, geïnformeerd en geadviseerd worden.

Met betrekking tot de ligging voldoet het loket aan de volgende eisen:

- Goede bereikbaarheid en voldoende parkeergelegenheid.
- Spontane inloopfunctie.
- Onafhankelijkheid.
- Representativiteit en servicegericht.
- Integraal; voor alle 3 doelgroepen.
- In de omgeving van relevante organisaties op het gebied van leren en werken, in verband met doorverwijzing.

Concreet zijn de taken van het LWL:

- Desk research en inventarisatie van relevante informatie over leren en werken.
- Opzet kennis en informatiebank via input van partners en kennisnet: up to date blijven met betrekking tot actuele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.
- Ontwikkelen en beheren van een website.
- Bemensing van het loket en leveren van informatie en advies aan partners en klanten.
- Ondersteuning bieden bij de acquisitie van EVC en duale trajecten: het actief benaderen van werkgevers.
- Het LWL promoten via campagnes en communicatiemateriaal.
- Verspreiden van informatie en communicatiemateriaal.
- Registratie- en klantvolgsysteem opzetten en uitvoeren.

4.5. Openingstijden en bemensing

Het virtuele loket is 24 uur per dag bereikbaar. Het fysieke LWL is open tijdens kantooruren en wordt bemand door 1 extra fte, naast reguliere inzet van medewerkers en stagiaires van de direct betrokken organisaties, die de nodige expertise reeds in huis hebben.

5. Projectorganisatie

Het uitvoeren van dit complexe project vraagt om een heldere en werkbare organisatiestructuur. In dit hoofdstuk wordt de organisatiestructuur beschreven en worden de taken en verantwoordelijkheden per partner kort aangegeven.

5.1. Regisseur en projectleider

De gemeente Dordrecht is de regisseur en fungeert dan ook als aanspreekpunt, adviseur voor partners en vertegenwoordiger van het project. De gemeente maakt zich sterk voor de samenhang en integrale regiovoering. Naast de coördinator Integrale Arbeidsmarktbeleid is er een uitvoerend projectleider voor de uitwerking van de Intentieverklaring aangesteld. Dit is weer terug te vinden in de projectstructuur. Er zijn meerdere dimensies waarin partijen met elkaar aan tafel zitten en activiteiten samen kunnen uitvoeren, zodat er geen dubbelingen ontstaan. Ten eerste is er de stuurgroep (zie 5.2), ten tweede de deelprojectuitvoerders die met elkaar in de werkgroep leerwerkloket zitten en ten slotte de projectleider die de rode draad vormt tussen alle partners.

De gemeente benoemt in overleg met andere partijen de projectleider. De projectleider houdt zich bezig met coördinatie, onderhoudt intensief contact met de deelprojectleiders en is verder belast met de monitoring van het totale project. Ook zorgt de projectleider er voor dat een aantal activiteiten gemeenschappelijk opgepakt kunnen worden, zoals communicatie en gecoördineerde acquisitie.

De regisseur legt verantwoording af aan de projectdirectie met betrekking tot verdeling van budgetten en de bewaking van de totale voortgang.

5.2. Stuurgroep

De stuurgroep bestaat uit de participanten (zie bijlage 1) en wordt geleid door de coördinator integrale arbeidsmarktbeleid. De stuurgroep bewaakt de voortgang van het project, zorgt er voor dat de kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen worden gehaald en volgt het verloop van het proces op hoofdlijnen. De stuurgroep komt tweemaandelijks bij elkaar.

5.3. Organisatie inhoudelijke werkgroepen/deelprojecten

Werkgroep Leerwerkloket

Deze werkgroep is verantwoordelijk voor de opzet en organisatie van het Leerwerkloket. In de werkgroep zitten: ROC Da Vinci college, CWI Dordrecht, UWV, Sociale Dienst Drechtsteden/Werkgevers Service Punt, Kamer van Koophandel, Bureau BBMV en de projectleider. De werkgroep komt maandelijks bij elkaar. In het leerwerkloket participeren de deelprojectleiders, waardoor afstemming en gezamenlijke acties zoals acquisitie plaats kan vinden. De werkgroep LWL komt minimaal 1x per maand bij elkaar.

Speciale aandacht zal worden besteed aan de onderlinge afstemming en het maken van werkafspraken van de acquisitie van vacatures bij betrokken werkgevers uit de sector.

Deelproject Techniek

Deelnemers aan dit deelproject zijn onder andere BBMV, UWV, SDD/WSP en de projectleider.

Binnen dit deelproject zal er regelmatig uitvoeringsoverleg en acties plaatsvinden met de volgende organisaties:

- SSPB.
- OTIB.
- IHC.
- VGN.
- Stichting OOM.
- Deltametaal.
- People Search International.
- Holland Labour Group.
- Service Punt Arbeid.
- Mach-Lifting.
- Scheepswerf Hoebée BV.
- Coop MCN Groep U.A.
- Verkerkgroep.
- WTH Vloerverwarming BV.

De volgende partijen uit andere branches zullen hun medewerking aan het project verlenen:

- Algemene (Nacht) Beveiliging Diensten en ANVD Brandwachtendiensten.

- Verkeersschool Nederveen.

De projectleiding van dit deelproject ligt bij bureau BBMV. Dit deelproject zal in de startperiode intensiever met elkaar aan de slag gaan, later zal de vergaderfrequentie gemiddeld 1x per maand zijn.

Deelproject Horeca

Doel: het organiseren van 20 EVC- en 50 duale of leerwerktrajecten. Er zijn reeds contacten gelegd met 30 horecaondernemingen in Dordrecht. Deelnemers aan dit deelproject zijn onder andere horeca-bedrijven De Reiziger en Mertz. Ook wordt er nauw samengewerkt met ROC Da Vinci College. De projectleiding van dit deelproject ligt bij bureau BBMV. Dit deelproject komt gemiddeld 1x per maand bij elkaar.

Deelproject Zorg

Deelnemers: DVVD, Zorgberaad, Calibris, ketenpartners en het ROC.
Het deelproject Zorg heeft als doelstelling het organiseren van 80 EVC- en 150 duale of leerwerktrajecten. De projectleiding van dit deelproject ligt bij DVVD/Zorgsector. Het deelproject zal in het begin intensiever bij elkaar komen, na de start wordt de frequentie geschat op 1x per maand.

Overige

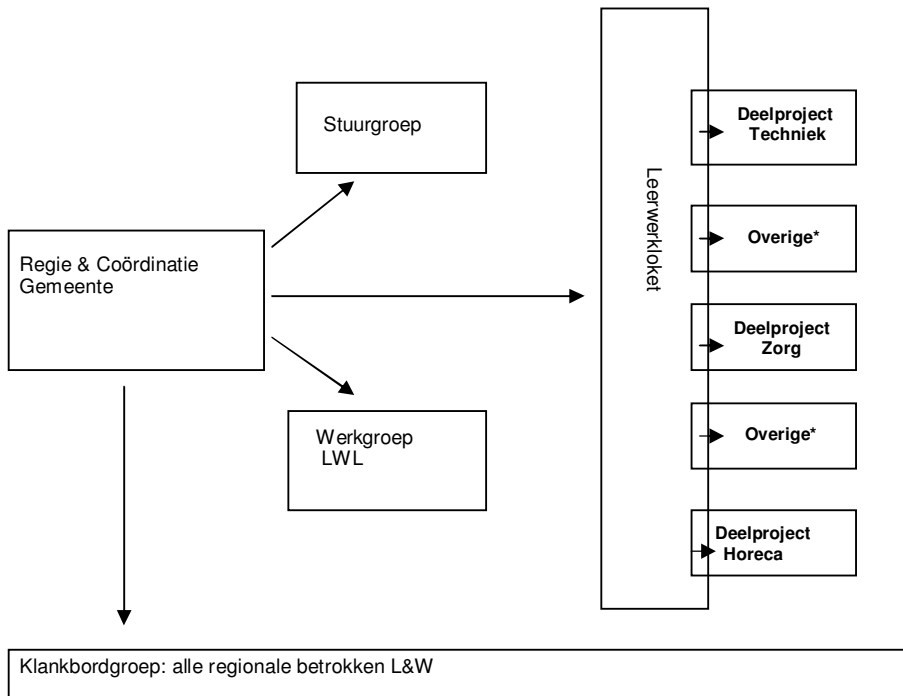
Met "overige" wordt verwezen naar bestaande en lopende projecten vanuit participerende organisaties.

Klankbordgroep Leren en Werken

Alle betrokkenen in de regio zullen betrokken en geïnformeerd worden middels bijeenkomsten van de klankbordgroep. Deze betrokkenen zijn de uitvoerders van het project, participerende werkgevers en overige organisaties op het terrein van leren en werken. Doel: draagvlak ontwikkelen en een voedingsbodem creëren voor een langdurige samenwerking. De Klankbordgroep komt gedurende het project tweemaal bij elkaar.

5.4. Projectorganisatie in schema

Projectorganisatie in schema



* Met overige wordt bedoeld: reeds bestaande en lopende projecten.

5.4 Realisatie

Partijen van de intentieverklaring Leren en Werken Dordrecht/Drechtsteden blijven betrokken bij het project “Leren en Werken in Dordrecht/Drechtsteden” en committeren zich tot het uitvoeren van de volgende taken waarvoor zij zich gaan inzetten.

Gemeente Dordrecht /sector SO/arbeidsmarktbeleid

Taak:

- Regie (stuurgroep, werkgroep, algemeen).
- Projectcoördinatie.
- Subsidiebeheer en bewaking.
- Algemene communicatie.

Inzet:

- Management en beleidsondersteuning.

Sociale Dienst Drechtsteden/WSP

Taak:

- Het toeleiden van cliënten en het ondersteunen van de realisatie van leerwerk trajecten.
- Het bieden van arrangementen ten behoeve van deelnemers op trajecten.
- Het ondersteunen en faciliteren van het Leerwerkloket Dordrecht/Drechtsteden.

Inzet:

- Bemensing van het Leerwerkloket.

CWI Dordrecht

Taak:

- Het toeleiden van cliënten en het ondersteunen van de realisatie van EVC en duale trajecten.
- Het ondersteunen en faciliteren van het Leerwerkloket Dordrecht/Drechtsteden.

Inzet:

- Deelname in de stuurgroep, de werkgroep LWL en bemensing van het Leerwerkloket.

Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekering UWW

Taak:

- Het begeleiden van cliënten en het ondersteunen van de realisatie van EVC en duale trajecten.
- Het ondersteunen en faciliteren van het Leerwerkloket Dordrecht/Drechtsteden.
- Het bieden van arrangementen ten behoeve van deelnemers op trajecten.

Inzet:

- Deelname in de stuurgroep en de werkgroep LWL.

ROC DaVinci college

Taak:

- Het organiseren en acquireren van extra EVC- en duale trajecten.
- Intensivering van het EVC Centrum.
- Het intensivering en verzorgen van de scholingscomponent van de duale en EVC trajecten.

Inzet:

- Het ondersteunen en faciliteren van het Leer Werk Loket Dordrecht/Drechtsteden.
- Interne organisatie van duale en EVC trajecten.
- Bemensing van het Leer Werk Loket.
- Deelname in de stuurgroep en de werkgroep LWL.

Werkgevers Drechtsteden

Taak:

- Actief bewerken van de eigen netwerken.
- Ondersteuning bij de acquisitie van EVC- en duale trajecten.

Inzet:

- Communicatie met bedrijven.
- Deelname in de stuurgroep.

Dordtse Ondernemersvereniging (DOV)

Taak:

- Actief bewerken van de eigen netwerken.
- Ondersteuning bij de acquisitie van EVC- en duale trajecten.

Inzet:

- Communicatie met bedrijven.
- Deelname in de stuurgroep.

Turkse Ondernemersvereniging (TOVD)

Taak:

- Actief bewerken van de eigen netwerken.
- Ondersteuning bij de acquisitie van EVC- en duale trajecten.

Inzet:

- Communicatie met bedrijven.
- Communicatie en werving doelgroepen.
- Deelname in de stuurgroep.

Kamer van Koophandel Rotterdam

Taak:

- Actief bewerken van de eigen netwerken.
- Ondersteuning bij de promotie van EVC- en duale trajecten.
- Advies leerwerkloket.

Inzet:

- Communicatie met bedrijven.
- Haar leden te informeren over de ontwikkelingen en mogelijkheden die er voor werkgevers worden gecreëerd ten behoeve van de werkgelegenheid in de Drechtsteden.
- Positieve en ondersteunende uitingen ten aanzien van het project te communiceren.
- Deelname in de stuurgroep en de werkgroep LWL.

Directeurenoverleg Verpleging en Verzorging Drechtsteden (DVVD)/ Zorgsector

Taak:

- Uitvoering projectmanagement deelproject zorg.
- Effectieve communicatie binnen partijen in de zorg.
- Organisatie 80 EVC- en 150 duale trajecten.

Inzet:

- Deelname in de stuurgroep.
- Menskracht.

Brico Beek van Maaskant Voorspuij

Taak:

- Uitvoering projectmanagement deelprojecten Techniek en Horeca.
- Organisatie 200 EVC en 400 duale trajecten Techniek (met name) en overige sectoren.
- Organisatie 20 EVC- en 50 duale trajecten Horeca.

Inzet:

- Deelname in de stuurgroep, de werkgroep LWL en bemensing van het Leer Werk Loket.
- Menskracht.

Samenwerkende kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven (COLO)

Taken:

- Acquisitie EVC en bewustwording werkgevers.
- Extra ondersteuning werkgever bij inrichten trajecten duaal.
- Aanleveren van gerichte arbeidsmarktinformatie en sectorgerichte voorlichting.
- Overleg en participatie binnen projecten.

Inzet:

- Deelname in de stuurgroep en de werkgroep LWL.
- Ondersteuning vanuit kenniscentra waaronder Kentec, Calibris, Kenwerk, Ecabo, Fundeon, KC Handel en VTL.

6. Projectbegroting

Voor de financiële vertaling van de beschreven activiteiten wordt verwezen naar de afzonderlijk bijgevoegde begroting.

Uurtarief

Er is voor alle partners uitgegaan van een gemiddeld uurtarief van € 40,00 exclusief overhead (kantoorkosten, huisvestingskosten, porto, secretariaat e.d.), materiaalkosten en kosten derden. Dit uurbedrag ligt lager dan de werkelijke kosten per uur. De bedragen opgenomen in de begroting zijn geschatte bedragen en zijn tot stand gekomen via onderlinge interactie en via ervaringen in andere regio's. Partijen gebruiken de financiële middelen op basis van hun werkelijke inzet en uurtarief.

Bij de verantwoording zullen de werkelijke kosten worden weergegeven. Partijen verantwoorden de ingezette uren in het project. Overhead, materiaalkosten en kosten derden zijn, naar verhouding-beschikbaar voor alle participanten.

De resultaten en de financiën zullen een accountantscontrole ondergaan, conform de gemeentelijke accountantsregime.

Samenvattende gegevens	
Kwantitatieve doelstellingen	Vergoeding
300 EVC trajecten extra à € 500,- per stuk	€ 150.000
600 Duale trajecten extra à € 500,- per stuk	€ 300.000
Organisatie leerwerkloket	€ 150.000
Maximale vergoeding obv doelstellingen	€ 600.000
Totale projectkosten	€ 800.000
Beschikbare co-financiering	€ 200.000
Gevraagde subsidie	€ 600.000

Bijlage 1

Gegevens van medeondertekenaars/participanten van de intentieverklaring

	Naam organisatie	Naam	e-mail contactpersoon
1	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid	Dhr. A. Aboutaleb	evdril@minszw.nl
2	Gemeente Dordrecht	Dhr. J.W. Spigt	G.Isabella@dordrecht.nl
3	Vereniging Werkgevers Drechtsteden	Dhr. A. van den Herik	a.vandenherik@sspb-dordrecht.nl
4	Dordrechtse Ondernemers Vereniging	Dhr. P.W. Hendriks	paul@dov.nl
5	Turkse Ondernemers Vereniging	Dhr. B. Guler	info@tovd.nl
6	Kamer van Koophandel Rotterdam	Dhr. drs. M. Schut	g.hoogendoorn@rotterdam.kvk.nl
7	ROC Da Vinci College	Dhr. H.J. van Noordenne	nrd@davinci.nl
8	Centrum voor Werk en Inkomen Dordrecht	Mw. M.C.L. Poels	Marlie.poels@cwinet.nl
9	Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen	Dhr. F. Roeland	Frank.roeland@uwv.nl
10	Samenwerkende kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven	Dhr. G.J.A.M. Philippart	g.philippart@calibris.nl
11	Brico Beek van Maaskant Voorspuij	Mw. M.J. Beek	m.beek@bbmv.nl
12	Directeurenoverleg Verpleging en Verzorging Drechtsteden	Dhr. ir. C.J. Nierstrasz	raadvanbestuur@hetspectrum.nl