



ZORG
MAAKT ER
WERK VAN

LEERWERKAKKOORD
ZORG

EEN LEERWERKIMPULS OP
RAAT+DAAD

Leerwerkakkoord Zorg

DE SAMENWERKENDE PARTNERS

Met het Leerwerkakkoord Zorg verbindt de sector – zorg en onderwijs, verenigd in deRotterdamseZorg - zich aan de brede maatschappelijke beweging van het Rotterdams Leerwerkakkoord en geeft met aanvullende leerwerkafspraken een impuls op RAAT+DAAD. De ambities van RAAT+DAAD worden gekoppeld aan de LWA pijlers. Dit levert zorginstellingen meer en beter gekwalificeerd personeel op, een betere aansluiting vanuit het onderwijs voor studenten en vergroot de kansen op werk voor werkzoekenden.



OVERWEGENDE DAT:

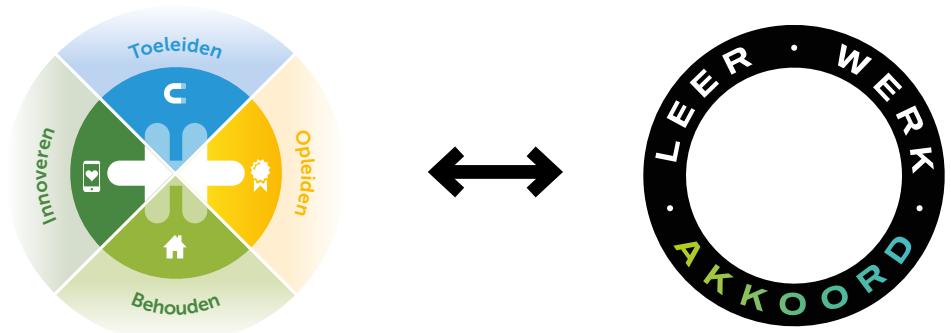
- het Rotterdamse Leerwerkakkoord een integrale (investerings-)agenda biedt met handelingsperspectief voor de arbeidsmarkt van de regio Rotterdam-Rijnmond.
- de organisaties binnen de sector Zorg & Welzijn, werkgevers, beroepsonderwijs, gemeente Rotterdam, UWV en de omliggende gemeenten in deze arbeidsmarktregio al samenwerken binnen het Regionale Actieplan Aanpak Tekorten (RAAT+DAAD) en met onderstaande afspraken deze samenwerking een impuls wensen te geven.
- partners de ambities van het overkoepelende Rotterdams Leerwerkakkoord, ondertekend door een brede coalitie van ondernemers/werkgevers, overheden en opleiders op 5 februari 2019, onderschrijven en daar actief aan willen bijdragen;
- in het overkoepelende Rotterdamse Leerwerkakkoord richtlijnen zijn opgesteld over de totstandkoming en wijze van organiseren en uitvoeren van deelakkoorden.
- de driedeling: 'school naar werk', 'werk naar werk' en '(weer) aan het werk' hierbij leidend is;
- het overkoepelende Rotterdamse Leerwerkakkoord de voorwaarden creëert om intersectorale samenwerking te bevorderen en zodoende de maatregelen uit de onderliggende deelakkoorden te versterken;
- partners een gedeelde verantwoordelijkheid dragen voor het bieden van voldoende en kwalitatief sterk arbeidsaanbod. Hiermee verbeteren zij het functioneren van de economie en worden bedreigingen actief het hoofd geboden;
- rekening gehouden wordt met de uitkomsten van evaluaties en de veranderende omstandigheden op de arbeidsmarkt.
- op de korte termijn de huidige personeelstekorten een belemmering vormen voor de ontwikkeling van de regio Rotterdam-Rijnmond en de sector Zorg & Welzijn;
- partijen uit dit Leerwerkakkoord zich committeren aan het Regionale Actieplan Aanpak Tekorten (RAAT+DAAD) en de in dit akkoord geformuleerde ambities;



DE VERBINDING VAN RAAT+DAAD MET HET ROTTERDAMS LEERWERK AKKOORD

In het Rotterdams Leerwerk Akkoord (LWA) werken ondernemers/werkgevers, opleiders en overheden aan de arbeidsmarkt in Rotterdam-Rijnmond met een scope van 6 jaar (zie www.leerwerkakkoord.nl). Dit wordt geconcretiseerd in deelakkoorden op de pijlers 'school naar werk', 'werk naar werk' en 'aan het werk'. De sector Zorg en Welzijn heeft grote maatschappelijke impact - op gezondheid, sociale cohesie en de werkgelegenheid – en kampt met personeelstekorten. Zorginstellingen, onderwijsorganisaties (verenigd in deRotterdamseZorg) en gemeente Rotterdam werken al samen in het Regionale Actieplan Aanpak Tekorten (RAAT+DAAD).

Met het LWA Zorg verbindt de sector – zorg en onderwijs - zich aan de brede maatschappelijke beweging van het Rotterdams Leerwerkakkoord en geeft met aanvullende leerwerkafspraken een impuls op RAAT+DAAD. De looptijd is 9 december 2019 tot en met 31 december 2024. De ambities van RAAT+DAAD worden gekoppeld aan de LWA pijlers. Dit levert zorginstellingen meer en beter gekwalificeerd personeel op, een betere aansluiting vanuit het onderwijs voor studenten en vergroot de kansen op werk voor werkzoekenden.



1 IMPULS EN ACTUALISATIE OP RAAT+DAAD VOOR DE SECTOR ZORG & WELZIJN:

Programmalijnen RAAD + DAAD	Pijlers LWA	Actielijnen LWA
Opleiden	Van school naar werk	Oriënteren op de zorg en voorbereiden voor duurzame instroom
Toeleiden	(weer) Aan het werk	Betere onboarding door passende begeleiding
Innoveren Behouden	Van werk-naar-werk	Programmatische aanpak op vitaliteit en skills voor de toekomst;

2 SYNERGIE MET ANDERE SAMENWERKINGSVERBANDEN:

- Ontwikkelsporen voor intersectorale loopbaanperspectieven;
- Samen sociaal maatschappelijke ondersteuning inzichtelijk en beschikbaar maken;
- Appèl op andere sectoren om ook bij te dragen aan bevorderen van gezondheid;
- Aantrekkelijke sector door aanhaken op het Actieplan (betaalbare) Middenhuur.

3 MEERJARIGE AMBITIES VAN WERKGEVERS, ONDERWIJS EN OVERHEID VOOR ROTTERDAM-RIJNMOND:

- Versterking van de meerjarige ambities van werkgevers, onderwijs en overheid.
- Acties op de programmalijnen toeleiden, opleiden behouden en innoveren waardoor mensen beter van school naar werk, aan het werk en van werk naar werk gaan.
- Doorontwikkelen van informatie en kennisontwikkeling als instrumenten voor toekomstig arbeidsmarktbeleid
- Dedicated implementatie- en organisatiekracht door het uitbreiden en versterken van de netwerken.

De sector – zorg en onderwijs -bepaalt de inhoud en heeft de lead in de aanpak, de gemeente zorgt voor ondersteuning bij de totstandkoming en uitvoering van het LWA. De sturing loopt via de reguliere structuren zoals deRotterdamseZorg en Bestuurlijk Platform Zorg. Het LWA Zorg vormt de leidraad voor de inzet vanuit de jaarlijkse Impulsmiddelen RAAT+DAAD. Op basis van de voortgangsrapportage RAAT en de regionale Strategische PersoneelsPlanning (rSPP) actualiseren we, stellen we prioriteiten en sturen we bij waar nodig.

PIJLER 1

VAN SCHOOL NAAR WERK

RAAT+DAAD OPLEIDEN

Actielijn	Oriënteren en voorbereiden voor duurzame instroom
Ambitie	We ontwikkelen Voorschakelprogramma's zodat studenten – en in het verlengde, zij-instromers - zich beter oriënteren op de praktijk en bewuster kiezen.
Meer	Jaarlijks worden 150 (BBL en duale) studenten bereikt met Voorschakelprogramma's
Beter	Hoger opleidings- en instroomrendement.
Anders	(Door)-ontwikkeling van voorschakelprogramma's.
Lead	Onderwijs

De zorg wordt complexer. Dat heeft ook zijn weerslag op werkzaamheden en eisen aan studenten. De confrontatie met de zwaardere problematiek kan zeker bij mensen met minder levenservaring of een minder stabiele basis een stevige impact hebben. Zeker in combinatie met beperkte beschikbare begeleidingscapaciteit leidt dit tot hoger risico op uitval. Met name in de eerste fase van het onderwijs is dit zichtbaar. Specifieke aandacht is gevraagd voor de – veelal kwetsbare - lagere Mbo-niveaus, die in Rotterdam oververtegenwoordigd zijn.

Er is veel winst te behalen door in een vroegtijdig stadium te toetsen of potentiële medewerkers het juiste beeld hebben van werken in de zorg en hen ook inzicht te geven in de verschillende werkzaamheden en sectoren. Een voorschakelprogramma zorgt voor bewustere keuzes en verhoogt de weerbaarheid. Stapsgewijze instroom – gedoseerd kennismaken met complexe problematiek – en afwisseling in werkzaamheden ter oriëntatie. We richten ons op 150 BBL-ers en duale zij-instromers die instromen in een opleiding¹.

Concreet betekent dit het volgende:

- We ontwikkelen Voorschakelprogramma's - intensieve kennismakingstrajecten met passende training, beschermde werkervaring en begeleiding –om zowel studenten als zij-instromers vroegtijdig en beter voor te bereiden op de praktijk.
- Verkend wordt of Skills navigator toegepast kan worden voor zorg en/of andere dienstverlenende sectoren. Dit concept (reeds in de haven in gebruik) combineert laagdrempelige tests op interesses, competenties en vaardigheden met beleven van de praktijk en korte vakgerichte scholing. Er wordt per individu gekeken welke vervolgstap het best passend is (BOL/BBL, deelcertificaten of sec werk).
- We benutten de ervaring zoals al is opgedaan - in de ouderenzorg, Blauwe Maas en de Rotterdamse Plus (extra training voor weerbaarheid).
- Dit leidt - bij voorkeur onderbouwd met een business case - tot gerichte inzet van Voorschakeltrajecten.
- Hierbij kan ook een koppeling gelegd worden met de inzet op loopbaanoriëntatie, het verbeteren van de beroepsbeelden (zoals met de rotterdamseleerroutekaart.nl) en TOP-academies.

¹ uitgaand van volwassenen in deeltijd, dat is voor MBO/HBO ongeveer 750 in totaal. Daar jaarlijks 20% van in voorschakeltraject (niet alle 100% heeft dat nodig)

PIJLER 2
(WEER) AAN
HET WERK!
RAAT+DAAD TOELEIDEN

Actielijn	Betere onboarding door passende begeleiding
Ambitie	We komen tot een structurele aanpak voor begeleiding van nieuwe medewerkers. Dit leidt tot betere onboarding.
Meer	Nieuwe zorgprofessionals - 75 in 2019 en 125 in 2020 - worden extra of met nieuwe vormen begeleid.
Beter	Effectievere inzet van begeleiding zorgt voor een beperkter beroep op de werkvloer en vermindert de uitstroom van nieuwe medewerkers.
Anders	Op basis van een business case gaan we begeleiding anders organiseren en aandringen op passende financiering.
Lead	Zorg

We zien een hogere instroom in opleidingen en een hogere instroom in organisaties. De totale formatie is met 5% gegroeid en de instroom in de sector is ten opzichte van 2017 gegroeid met 20%. De uitstroom uit de sector is onverminderd hoog en komt uit op circa 4,5 op 10 personen. Er is zelfs een toename van de uitstroom zichtbaar.

Bekend is dat de uitstroom grotendeels relatief kort na instroom plaatsvindt. Dit geeft zondermeer het belang weer van een goede onboarding met goede begeleiding en ondersteuning bij indiensttreding en stages. Begeleiding bij flankerende sociaal maatschappelijke problematiek, wordt vaak niet, te beperkt of te laat ingezet bij instromers, Ondersteuning op bijvoorbeeld schulden, fysieke en psychische gezondheid, taal, kinderopvang, mobiliteit voorkomt onnodige problemen later en of zelfs uitval.

Concreet betekent dit het volgende:

- We voeren een aantal pilots uit voor nieuwe instromers - 75 in 2019 en 125 in 2020 - die begeleiding krijgen. Voor hen wordt passende begeleiding geboden zowel op het vlak van coaching on-the-job als sociaal-maatschappelijke ondersteuning.
- Er wordt een inventarisatie gehouden op beschikbare instrumenten voor sociaal-maatschappelijke problematiek. Uiteindelijk levert dit een toolbox c.q. wegwijzer op voor beschikbare oplossingen die – te beginnen in de pilots - benut kunnen worden.
- Op basis van een business case toetsen we wat het effect van de inzet van extra begeleiding – in verschillende vormen – is. Naast de pilots worden hierin ook de inzichten en opbrengsten van al lopende initiatieven meegenomen.
- Tevens tonen we aan welke randvoorwaarden nodig zijn om dat bovenmatig te organiseren om een wezenlijke inhaalslag te kunnen maken in het terugdringen van de personeelstekorten, duurzamere instroom, minder verzuim, et cetera.
- De business case geeft onderbouwing om gevonden oplossingen voor begeleiding structureel te gaan organiseren, op te schalen en mogelijk zelfs structureel gefinancierd te krijgen.

PIJLER 3
VAN WERK
NAAR WERK
RAAT+DAAD BEHOUDEN
EN INNOVEREN

VAN WERK NAAR WERK

RAAT+DAAD BEHOUDEN EN INNOVEREN



Actielijn	Programmatische aanpak vitaliteit + skills voor de toekomst
Ambitie	We organiseren een programmatische regionale aanpak voor training en inspiratie van medewerkers op vitaliteit en skills van de toekomst.
Meer	300 zorgprofessionals zijn in 2020 aan de slag met vitaliteit, digivaardigheid en innovatievaardigheden.
Beter	Zorgprofessionals die beter toegerust zijn op de toekomst via training op vitaliteit, innovatie en (digitale) technologie en soft skills.
Anders	Nieuwe vormen van kennisoverdracht, training en aandacht voor anders werken.
Lead	Zorg

De zorgvraag neemt toe in volume en complexiteit. Het is zaak dat zorgprofessionals en studenten nu en in de toekomst beschikken over de juiste skills, vaktechnisch maar ook in termen van flexibiliteit, weerbaarheid, et cetera. Er zijn veel ontwikkelingen en er is veel technologie beschikbaar die bij kunnen dragen aan verbetering en innovatie van zorg. Zo speelt de sector in op de gevraagde vaardigheden voor morgen en ontstaat er meer tijd en aandacht voor patiënten/ cliënten. Om ontwikkelingen en technologieën op een passende manier te kunnen ontsluiten wordt een programmatische aanpak opgezet. Zorgprofessionals en studenten passen dit in de praktijk toe.

Concreet betekent dit het volgende:

- Jaarlijks wordt een thema binnen skills voor de toekomst gekozen dat middels trainingen en inspiratie onder de aandacht wordt gebracht.
- In 2020 is het thema digivaardigheden. Zorgprofessionals en studenten gaan als Digi-coaches hun collega's coachen in het gebruik van (digitale) techniek en innovatieve ondersteuningsmiddelen stimuleren.
- Op basis van vraag van de zorgorganisaties wordt, in samenwerking met het onderwijs -in 2019 al ingezet op een summerschool voor zorgverleners.
- De zorgsector zoekt via de IT Campus en de Vitale Delta ook samenwerking met andere sectoren en mogelijk het lectoraat zorginnovatie van Hogeschool Rotterdam. In zogenaamde Hackathons, georganiseerd door Albeda, Zadkine, TCR en de Hogeschool Rotterdam ontmoeten zorg en techniek elkaar.
- Rotterdam profileert zich als stad van de zorginnovatie.
- Via het programma Fit@Rijnmond worden zorgmedewerkers uitgedaagd om op een vernieuwende wijze met vitaliteit op de werkvloer aan de slag te gaan.
- We ontwikkelen via de Health Innovation School en Spring School een Leergang Innovatie in de zorgpraktijk gericht op vaardigheden die - generiek en specifiek per subsector - nodig zijn om innovaties in de praktijk te implementeren en te gebruiken. Via de 70:20:10-methodiek (werkplek-sociaal-formeel leren) werken we aan adaptatie in praktijk.

- De campagne Word verNIEUWert daagt zorgprofessionals en studenten uit ideeën aan te dragen voor anders werken in de zorgpraktijk en innovatie te stimuleren, Deze worden met ondersteuning van innovatielabs in de praktijk gebracht in 2020/2021.
- Ook wordt nagedacht over vervolgcacties voor 'Anders' werken, anders leren en skills voor de toekomst. Zo zou digitale technologie ook ingezet kunnen worden voor doeleinden zoals deskundigheidsbevordering (bijvoorbeeld op het thema dementie), vitaliteit van medewerkers (WAI-monitor), vermindering administratieve lastendruk.

HORIZONTALE PROGRAMMERING MET ANDERE LWA'S

Verbinden betekent dat de sector Zorg & Welzijn – zorginstellingen en onderwijsorganisaties - aansluit bij de brede maatschappelijke beweging van het Rotterdamse Leerwerkakkoord. Die legt dwarsverbanden met andere sectoren en gemeentelijke programma's en biedt faciliteiten om collectief te werken aan randvoorwaarden. Zo kan de verzamelde expertise en lobbykracht bijdragen aan de belangenbehartiging voor meer regelruimte en funding voor ontschotte middelen. Omdat de schaal van de arbeidsmarkt en de scope van RAAT regionaal is, is ook de verbinding met de regio van belang. Deze intersectorale verbindingen creëren win-win voor de betrokken partijen, zowel werkgevers, werknemers, studenten als werkzoekenden.

Actielijn	Ontwikkelsporen voor intersectorale loopbaanperspectieven
Ambitie	We organiseren met intersectorale en sectorbrede loopbaanpaden 'opstapjes' om door te groeien naar gekwalificeerd professional.
Meer	Intersectorale loopbaanpaden voor wederzijdse instroom van arbeidskrachten.
Beter	Meer loopbaanperspectief voor arbeidskrachten en invulling van Leven Lang Ontwikkelen.
Anders	Intersectorale verbindingen (ook 'krimp- naar groeiberoep') zorgen voor volume, samenhang in dienstverlening en meer continuïteit.
Lead	Programma LWA/Gemeente

Er is sprake van een mismatch op de arbeidsmarkt. De zorgsector heeft grote behoefte aan gediplomeerde professionals. Het aanbod van (potentiële) arbeidskrachten sluit daar niet altijd direct op aan. Met zogenaamde Ontwikkelsporen wordt gewerkt aan het vergroten van de 'vijver' met arbeidspotentieel. Werkgevers, opleiders en gemeente/ WSPR investeren samen en verbinden beschikbare oplossingen (rails). (Potentiële) medewerkers werken aan hun duurzame inzetbaarheid als doel via afgestemde ondersteuning met instrumenten (stations) – zoals werkplekken, begeleiding, scholing etc. - ingezet worden. Met andere woorden, er zijn sprinters, intercity's of zelfs hogesnelheids-lijnen die naar behoefte stations aandoen. De integrale aanpak zorgt voor volume, samenhang in dienstverlening en meer continuïteit.

Met intersectorale ontwikkelsporen worden sectoren aantrekkelijker om voor te gaan werken. Werkgevers bieden mensen meer perspectief omdat ze zich door kunnen ontwikkelen. Zo ontstaat ook commitment om langer dan gemiddeld te blijven. Als voorbeeld kan een start met betaald schoonmaakwerk – bij voorkeur in zorg-tehuizen, huishoudelijke hulp of als specialistisch zorgschoonmaker - via leerwerktrajecten leiden tot een baan als gekwalificeerd zorgprofessional.

Concreet betekent dit het volgende:

- We verkennen hoe we in samenwerking – in eerste instantie met facilitaire dienstverlening, horeca & toerisme en zorg - onderling afspraken kunnen maken over wederzijdse instroom en doorstroom via intersectorale Ontwikkelsporen en worden zo aantrekkelijkere sectoren om voor te werken.
- We zetten ‘opstapjes’ (training, scholing, werkervaring etc.) in zodat mensen die nog niet de vereiste kwalificaties - maar wel affiniteit hebben - zich kunnen ontwikkelen tot het juiste startniveau om vervolgens door te groeien tot professional. Op MBO niveau wordt sinds twee jaar een praktijkroute Dienstverlening aangeboden waarbij studenten in de praktijk opgeleid worden voor zowel Zorg, welzijn als Facilitair.
- Tevens wordt gekeken worden naar een gedifferentieerde intersectorale functiemix, bijvoorbeeld door - eventueel modulaire - verrijking van faciliterende en zorgfuncties.
- Opties met opdrachtnemers en Social return-afspraken kunnen ook toegepast worden.

Tevens wordt een wederzijdse opening geboden tot en appèl gedaan op samenwerking met andere partners.

Concreet betekent dit het volgende:

- In combinatie met ‘De Vitale Stad’ en het Preventieakkoord wordt een appèl gedaan op andere LWA deelakkoorden om te werken aan het thema ‘werk is de beste zorg’. Daar waar opportuun en relevant wordt dit thema opgenomen in andere Leerwerkakkoorden.
- Individuele zorginstellingen gaan aan de slag om mensen die zij als cliënt of patiënt in beeld hebben te re-integreren of naar ander werk te begeleiden. Dat levert weer arbeidskrachten op, kan mogelijk bijdragen aan de vervulling van Garantiebanen en eventueel beperken van kosten bij eigen risicodragerschap.
- Ook haakt de sector aan op de ambitie uit het Actieplan Middenhuur van de gemeente Rotterdam. Dat moet zorgdragen dat er betaalbare huisvesting beschikbaar komt voor bijvoorbeeld leraren, politieagenten maar ook zorgpersoneel. Dit maakt werken in de sector aantrekkelijker.
- Gemeente Rotterdam heeft een faciliterende rol door via “HalloWerk” de werkzoekenden direct benaderbaar te laten zijn voor werkgevers.



SAMENWERKENDE PARTNERS

Het LWA deelakkoord is een coproductie van de zorginstellingen en onderwijsorganisaties uit de sector – vertegenwoordigd door deRotterdamseZorg - en de gemeente Rotterdam – ook in de rol van centrumgemeente voor de arbeidsmarktregio Rijnmond. Partners kunnen besluiten het akkoord uit te breiden met andere initiatieven, aanvullende maatregelen of nieuwe partners. Partners kunnen te allen tijde de samenwerking stopzetten. Partners die het akkoord wensen op te zeggen kondigen dit minimaal een half jaar van te voren aan en verplichten zich de voor het desbetreffende jaar overeengekomen afspraken na te komen.

Gelet op de lopende activiteiten binnen de zorgsector wordt zo veel mogelijk de bestaande structuur benut voor de organisatie van een Leerwerkakkoord Zorg. In dat kader blijft van toepassing dat de besluitvorming over RAAT en onderliggende projecten bij het bestuur van deRotterdamseZorg ligt. Arbeidsmarktvoorstellen waar de gemeente Rotterdam bemoeienis mee heeft – zoals een Leerwerkakkoord zorg en het Impulsbudget RAAT – worden besproken in het Bestuurlijk Platform Zorg (BPZ). Het Impulsbudget is een subsidie van de gemeente Rotterdam. Deze beslaat € 500.000 per jaar gedurende de huidige collegeperiode en is bedoeld om gezamenlijk met zorg, onderwijs en gemeente een versnelling op de voorgenomen maatregelen in RAAT in te zetten. In feite komt dit overeen met de doelstellingen van een Leerwerkakkoord om aanvullende, innovatieve acties te organiseren op bestaand arbeidsmarktbeleid.

De partners halen ideeën op en werken uit. De implementatie en realisatie vraagt om gezamenlijk organiseren en investeren. Dat laatste kan ook ‘in kind’ (uren).

Voor de totstandkoming is een kernoverleg LWA Zorg geformeerd met daarin vertegenwoordigers namens de zorginstellingen, het onderwijs en gemeente Rotterdam. De projectleider is de projectleider Impuls RAAT van deRotterdamseZorg. DeRotterdamseZorg organiseert ook het projectgroep-overleg van RAAT+DAAD met daarin vertegenwoordigers vanuit zorg, onderwijs en gemeente. Deze projectgroep buigt zich over de voortgang op RAAT alsmede LWA Zorg, adviseert over acties uit te zetten en de resultaten te monitoren die gefinancierd worden met de Impulssubsidie. De projectmanager Impulsbudget is de linking pin en bewaakt op die wijze de integrale benadering.

De Gemeente draagt bij met implementatie- en organisatiekracht; ontsluiten van netwerken/financiën en het leveren van dedicated uitvoeringscapaciteit (denk aan jobcoaches), alsmede het opstellen van het akkoord zelf (schrijven tekstvoorstellen). Daarbij worden vanzelfsprekend afwegingen gemaakt in termen van opbrengsten en investeringen. Let wel: de ambities richten zich op alle sporen (niet sec aanpak tekorten of werklozen, maar ook op voorkomen werkloosheid/ behoud en intersectoraal uitwisselen). Ook kan de gemeente een faciliterende rol spelen om collectief funding en lobby (bijv. op regelruimte en ontschotting) te organiseren. Verder is het instrument HalloWerk beschikbaar om werkgevers en werkzoekenden direct met elkaar in contact te brengen via een online platform én persoonlijke dienstverlening.

DEKKING²

Partner	Rol en verantwoordelijkheden in LWA	Inbreng in cash (per jaar)	Inbreng in kind (per jaar)
Leden deRotterdamse Zorg (zorg en onderwijs)	Regie en coördinatie RAAT+DAAD en LWA Uitvoering LWA actielijnen	Bijdrage lidmaatschap dRZ op RAAT+DAAD a € 450.000	Programma-management Inbreng project-leiders Deelname projecten en werkgroepen Activatie netwerk Locatie voor bijeenkomsten
Gemeente Rotterdam	Samenwerking rondom uitvoering LWA vanuit gemeente. Horizontale programmering.	€ 500.000 impuls-subsidie	Strategisch Arbeidsmarkt Adviseur en programma-organisatie LWA

²jaarlijks wordt een gedetailleerde begroting opgesteld voor goedkeuring door het bestuur van deRotterdamseZorg en het Bestuurlijk Platform Zorg.

LEERWERKAKKOORD ZORG

MARJOLEIN TASCHE
NAMENS DE ZORGINSTELLINGEN

ANKY ROMEIJNDERS
NAMENS DE ONDERWIJSORGANISATIES

SVEN DE LANGEN
WETHOUDER VOLKSGEZONDHEID, ZORG, OUDEREN EN SPORT
GEMEENTE ROTTERDAM

RICHARD MOTI
WETHOUDER WERK, INKOMEN EN NPRZ
GEMEENTE ROTTERDAM

MARINA SIEBKES
NAMENS UWV

DE
ROTTERDAMSE
ZORG



Gemeente Rotterdam

EEN LEERWERKIMPULS OP

RAAT+DAAD



