



# LEERWERKAKKOORD FACILITAIRE DIENSTVERLENING

[leerwerkakkoord.nl](http://leerwerkakkoord.nl)

Leerwerkakkoord Facilitaire Dienstverlening

Leerwerkakkoord Facilitaire Dienstverlening

# DE SAMENWERKENDE PARTNERS

Een netwerk van partners werkt samen aan het realiseren van de ambities binnen dit Leerwerkakkoord (Hierna: LWA). De eerste stappen in deze samenwerking zijn gezet, maar aansluiting van andere partijen binnen deze sector is op elk moment mogelijk. Dit akkoord geldt als wenkend perspectief naar andere partners om zich bij dit Leerwerkakkoord aan te sluiten.



**FACILICOM GROUP**

**VEBEGO**

**CSU**

**RANDSTAD**

**ZADKINE**

**ALBEDA**

**VNO-NCW**

**UWV**

**GEMEENTE ROTTERDAM**

**OVERWEGENDE DAT:**

- partners de ambities van het overkoepelende Rotterdams Leerwerkakkoord, ondertekend op 5 februari 2019, onderschrijven en daar actief aan willen bijdragen;
- in het overkoepelende Rotterdams Leerwerkakkoord richtlijnen zijn opgesteld over de totstandkoming en wijze van organiseren en uitvoeren van deelakkoorden. De driedeling: ‘van school naar werk’, ‘van werk naar werk’ en ‘aan het werk’ is hierbij leidend;
- het overkoepelende Rotterdams 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 arbeidsaanbod. Hiermee verbeteren zij het functioneren van de economie en worden uitdagingen actief het hoofd geboden;
- de doelgroep van dit akkoord alle inwoners van de arbeidsmarktregio Rotterdam-Rijnmond betreft die (gedeeltelijk) werkloos zijn, (bij)scholing nodig hebben of een nieuwe uitdaging zoeken;
- het bedrijfsleven binnen de facilitaire dienstverlening, het (beroeps)onderwijs, de gemeente Rotterdam en de omliggende gemeenten in deze regio werken al samen en willen deze samenwerking met de onderstaande afspraken intensiveren, uitbreiden en toekomstbestendiger maken;
- partijen uit dit Leerwerkakkoord zich committeren aan de in dit akkoord geformuleerde ambities voor de facilitaire sector;
- op de korte termijn de huidige personeelstekorten op de arbeidsmarkt in de regio Rotterdam-Rijnmond een belemmering vormen voor de economische groei en dit ook in de facilitaire dienstverlening het geval is.

**UITDAGINGEN**

De partners ervaren allen uitdagingen met betrekking tot de arbeidsmarkt en de werving en ontwikkeling van potentiële werknemers voor de facilitaire sector. Het aantal vacatures bij de bedrijven is in 2018 – 2019 over de gehele breedte fors toegenomen, in de regio Rijnmond staan per 1 januari 2019 950 vacatures open, voornamelijk op het midden – en lage opleidingsniveau. Het vervullen van deze vacatures blijkt lastig, het gaat hierbij bijvoorbeeld om kleine contracten, grote afhankelijkheid van opdrachtgevers en het imago van de sector. Dit maakt het binden en boeien van mensen lastig en vraagt een hoge flexibiliteit van de werknemers. Een belangrijk uitgangspunt om de gewenste positieve maatschappelijke en economische effecten te realiseren, is een permanente dialoog tussen overheid, onderwijs en bedrijfsleven.

**AMBITIE**

Gezamenlijk ambiëren de partners om via innovatieve en praktische oplossingen voor deze uitdagingen zoveel mogelijk mensen duurzaam aan het werk te helpen en te houden binnen de facilitaire sector. Ook zetten zij zich in om mensen zich te laten ontwikkelen binnen en buiten de sector. De doelgroepen waar dit akkoord zich op richt, zijn zowel de aankomende medewerkers in de sector zoals studenten, uitkeringsgerechtigden (UWV en Gemeenten) en zij-instromers, als de bestaande medewerkers, die zich willen ontwikkelen. Partners zetten zich in voor de ontwikkeling van de doelgroepen middels de zogenaamde ‘ontwikkelsporen’. Met deze ontwikkelsporen wordt de vijver met arbeidspotentieel vergroot. Werkgevers, opleiders en gemeente investeren samen en verbinden beschikbare oplossingen aan elkaar. Zowel werkzoekenden, medewerkers als leerlingen en studenten werken op diverse niveaus aan

hun arbeidsontwikkeling met duurzaam betaald werk als doel. Per doelgroep wordt afgestemd welke instrumenten – zoals werkplekken, begeleiding, scholing etc. ingezet worden.

De partners committeren zich aan de ambities en zetten zich in voor duurzame arbeidsparticipatie. Dat betekent dat de partners, naast het belang voor het eigen bedrijf en de eigen sector, zich inzetten voor de (persoonlijke) ontwikkeling van medewerkers richting andere sectoren.

Om deze uitdagingen aan te pakken, hebben de partners de volgende ambities in dit akkoord 2019 – 2024 geformuleerd:

1. Een ambitieuze innovatieve sector, waarin innovatie, systeem doorbrekende experimenten voor wat betreft arbeid, cross - overs met andere sectoren (zoals o.a. zorg, beveiliging en catering) en goed werkgeverschap aanwezig zijn;
2. Een opleidings- en professionaliseringsinfrastructuur van onderwijsinstellingen en bedrijfsleven die samen (co-creatie) staan voor het opleiden, scholen, ontwikkelen en leven lang leren van aankomende en zittende professionals
3. Een facilitaire sector die openstaat voor mobiliteit en loopbaanontwikkelingen binnen de breedte van de facilitaire sector en met andere sectoren in cross sectorale samenwerkingen (zie hiervoor ook aanpalende leerwerkakkoorden zoals Zorg en Horeca & Toerisme)

Dit is het bredere perspectief waarmee wordt gekeken naar de mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Het streven is om de korte termijnacties per pijler, in te bedden in een brede strategie voor langere termijn. Op deze manier wordt gewerkt aan een structurele verbetering en aantrekkelijkheid van facilitaire dienstverlening in de context van de stad en arbeidsmarktregio. Er zijn in het land diverse initiatieven waar we een voorbeeld aan nemen waar van toepassing.

**AMBITIES 2019 – 2020 :****KWANTITATIEF****VAN SCHOOL NAAR WERK**

- 50 meer jongeren kiezen ervoor om een opleiding te volgen in de facilitaire sector
- 25 jongeren minder vallen uit de facilitaire opleidingen
- 15 praktijkstages voor docenten
- 30 studenten/leerlingen in arbeidsmarktgerichte leerroutes
- 25 extra studenten/leerlingen krijgen een dienstverband bij een werkgever;
- 50 ontwikkelvouchers worden beschikbaar gesteld voor studenten die afstuderen

**VAN WERK NAAR WERK**

- 25 medewerkers vallen niet terug op een (gedeeltelijke) uitkering
- 5-10% minder uitstroom uit het werk
- 20 ontwikkelvouchers worden beschikbaar gesteld voor professionals / zij-instromers (45+)
- 5 % minder verzuim

**AAN HET WERK**

- 145 fte stromen uit de bijstand en UWV
- 20 extra garantiebanen bij werkgevers
- 30 personen volgen een opleiding en stromen uit naar werk
- 15 extra statushouders stromen duurzaam uit naar werk

**KWALITATIEF**

- Sectorale branding: de facilitaire sector met aantrekkelijke (cross-sectorale) loopbaanpaden en aantrekkelijk werkgeverschap
- Versterken bestaande initiatieven voor kwetsbare doelgroepen als jongeren in kwetsbare positie (waaronder pro / vso) en statushouders
- Leven lang ontwikkelen wordt speerpunt voor werkgevers
- Samen opleiden | nieuwe opleidingsarrangementen ontwikkelen
- De bedrijven staan zich voor op inclusief werkgeverschap

# PARTNERS ZIJN ALS VOLGT OVEREENGEKOMEN

**1. LOOPTIJD AKKOORD**

Dit akkoord gaat in op 31 oktober 2019 en wordt jaarlijks geëvalueerd, de einddatum van dit akkoord 31 oktober 2024.

**2. OPDELING EN FASERING VAN HET AKKOORD**

- Het akkoord is opgebouwd aan de hand van de drie pijlers van het Rotterdams Leerwerkakkoord: 'Van school naar werk', 'Van werk naar werk' en 'Aan het werk'.
- In dit akkoord wordt rekening gehouden met de uitkomsten van evaluaties en de veranderende omstandigheden op de arbeidsmarkt. Daarom bevat het akkoord voor de jaren 2019 en 2020 concrete voorstellen, projecten en onderzoeken. In 2020 worden soortgelijke afspraken gemaakt voor de periode 2021-2022 en in 2022 worden de afspraken voor 2023-2024 gemaakt. Deze tweejaarlijkse afspraken realiseren de gestelde lange termijn ambities in dit akkoord.
- Het akkoord gaat uit van de breedte van de facilitaire sector waar in een later stadium specifieke acties voor de catering en beveiliging kunnen worden geformuleerd in lijn met de ambities zoals in dit akkoord opgesteld.

**3. MAATREGELEN**

De hieronder geschetste ambities gelden voor de gehele looptijd van het akkoord en lopen op. We stellen kwantitatieve doelen elk jaar bij, te starten met 2019/2020.

# PIJLER 1 VAN SCHOOL NAAR WERK

De partners delen de ambitie van het Rotterdams Leerwerkakkoord om studenten en leerlingen toekomstbestendig op te leiden en een zo concreet mogelijk perspectief op werk in de facilitaire sector te bieden. Ook spannen de partners zich in om de sector aantrekkelijker te maken om zoveel mogelijk studenten te verleiden om de keuze voor de facilitaire sector te maken. Dit doen zij onder andere door ontwikkelperspectieven te bieden middels de zogenaamde 'ontwikkelsporen'. Met deze ontwikkelsporen wordt de vijver met arbeidspotentieel vergroot. Werkgevers, opleiders en gemeente investeren samen en verbinden beschikbare oplossingen aan elkaar. Zowel werkzoekenden, medewerkers als leerlingen werken op diverse niveaus aan hun arbeidsontwikkeling met duurzaam betaald werk als doel. Per doelgroep wordt afgestemd welke instrumenten – zoals werkplekken, begeleiding, scholing etc. ingezet worden. Om deze ambitie te verwezenlijken spreken we het volgende af:

## **1 PARTNERS ZETTEN ZICH IN OM HET BEELD VAN DE FACILITAIRE SECTOR ALS AANTREKKELIJKE SECTOR OM IN TE WERKEN VOOR POTENTIËLE STUDENTEN EN WERKNEMERS TE VERSTERKEN.**

Concreet betekent dit het volgende:

- Bedrijfsleven en scholen zetten zich gezamenlijk in om beeldvorming van de branche te verbeteren, aansluitend op eventuele inzet van De RAS (Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en Glazenwassersbranche) en OSB (Ondernemersorganisatie Schoonmaak- en Bedrijfsdiensten) en andere brancheorganisaties:
  - Er zal een inventarisatie plaatsvinden van alle activiteiten die de partners al uitvoeren en hebben uitgevoerd om te bepalen wat wel werkt en wat niet;
  - Bedrijfsleven, gemeente en scholen organiseren gezamenlijk introductiedagen en workshops bij start van opleiding ter verbetering van het imago. Deze vindt plaats op een aansprekende locatie zodat leerlingen een beeld krijgen van het werk, de organisaties en de cultuur van de verschillende werelden in de facilitaire sector;
  - Werkgevers en scholen betrekken het voortgezet onderwijs in Rotterdam om meer studiekeuzers enthousiast te krijgen voor de facilitaire sector;
  - Werkgevers staan voor aantrekkelijk werkgeverschap met veel flexibiliteit. Er zal extra aandacht zijn voor loopbaanontwikkeling en loopbaanperspectieven binnen de sector (bijvoorbeeld van schoonmaak naar beveiliging en catering) en tussen sectoren (zoals de zorg) Hiervoor worden 50 ontwikkelvouchers beschikbaar gesteld, oplopend naar 100;
  - Scholen zorgen samen met de werkgevers voor uitwisseling van docenten en praktijkbegeleider zodat zij beter bekend zijn met de ontwikkelingen op school en in de praktijk, ieder jaar zal van iedere betrokken school op zijn minst 10 docenten een praktijkstage volgen en 10 medewerkers mee lopen op school;

- De mogelijkheden voor de inzet van hybride docenten (docenten die zowel als leraar, als in de praktijk werkzaam zijn) zullen worden verkend.
- Scholen zetten, samen met de werkgevers in op verbeteren van de beeldvorming over werk vanaf dag 1;
  - 21st century- en soft skills, zoals communiceren en ICT vaardigheden worden belangrijker. Hier zal binnen de opleidingen meer aandacht voor komen;
  - Scholen bieden voldoende op- en afstroommogelijkheden. Stijging van het opleidingsniveau gedurende de MBO loopbaan noemen we opstroom. Afstroom is het tegenovergestelde, dus afdalen naar een lager opleidingsniveau gedurende de MBO loopbaan. Beiden gericht op de ontwikkelingskansen en mogelijkheden van de student.

De resultaten van maatregel 1 zijn:

- Een kennisbank met alle activiteiten en tools van werkgevers en opleidingen die bijdragen aan het aantrekkelijker maken van de sector;
- Gerealiseerde instroom van 50 jongeren, oplopend naar 100, extra per jaar in de opleidingen;
- Het bereiken van 50 voortgezet onderwijs scholen;
- 15 docenten per jaar volgen een praktijkstage bij werkgevers;
- 20 medewerkers per jaar lopen mee met het onderwijs bij de opleidingen;
- 50 ontwikkelvouchers voor studenten/leerlingen die afstuderen, oplopend naar 100;
- Per jaar worden twee bijeenkomsten georganiseerd tussen werkgevers en onderwijs om de dialoog aan te gaan over de aansluiting onderwijs op de arbeidsmarkt en beeldvorming van de sector.

## **2 PARTNERS ONTWIKKELEN VAKSCHOLEN/ LEERROUTES TOT EN MET MBO - NIVEAU 4 OM VAN CO-CREATIE EN HET SAMEN OPLEIDEN DE VRUCHTEN TE PLUKKEN VOOR ZOWEL BEDRIJVEN, SCHOLEN ALS LEERLINGEN EN STUDENTEN.**

Het gezamenlijk opleiden heeft voordelen voor alle partijen. Voor bedrijven geldt dat zij invloed hebben op het curriculum, de toekomstige werknemers opleiden en kennis op doen van de doelgroep. Dit terwijl zij gebruik kunnen maken van de expertise van de scholen in het opleiden. De docent van de school helpt immers in het bedrijf mee met het opleiden. Tevens lost dit problemen als vergrijzing binnen bedrijven op en bieden zij huidige werknemers meer perspectief. Deze laatste groep kan zich ontwikkelen als leermeester binnen het bedrijf, daarmee ontwikkelen zij vaardigheden in het overdragen van het vak en ontwikkelen zij een relatie met de leerlingen en studenten. Voor scholen geldt dat zij innovatieve onderwijsprogramma's kunnen ontwikkelen door samenwerking tussen docenten en leermeesters. Dit ontwikkelt tevens de vakvaardigheden van de docenten. Ook leidt deze samenwerking ertoe dat de scholen keuzemogelijkheden kunnen bieden aan leerlingen en studenten.

Concreet betekent dit het volgende:

- Bedrijfsleven en scholen continueren de bestaande samenwerkingsverbanden zoals de TOPacademies bij Hago Zorg (onderdeel van Vebege), ISS Catering, CSU en Entree-werk met GOM (doorlopend naar niveau 2) en zorgen voor dat de succeselementen van deze samenwerkingen gedeeld kunnen worden met andere werkgevers en onderwijsinstellingen;
- Werkgevers verkennen de mogelijkheden om samenwerkingsverbanden te starten of uit te breiden naar het voorbeeld van de TOPacademie of Entree Werk voor jongeren in een kwetsbare positie met als doel minimaal 20 jongeren in een leerwerktraject te plaatsen;
- Werkgevers en scholen ontwikkelen een Leerroute/Vakschool 2.0 ("De Rotterdamse vakschool"), een arrangement waarin opleidingen en bedrijven intensief samenwerken om meer leerlingen/studenten op te leiden, waarbij de praktijk centraal staat en waarin professionals in hun ontwikkeling en carrièremogelijkheden worden gestimuleerd en ondersteund. Een arrangement waarbinnen werkgevers en scholen werken aan voldoende instroom voor de sector in de regio. De volgende ontwerpcriteria zijn geformuleerd voor de Leerroute/Vakschool 2.0:
  - Er wordt één breed contract per leerling of student aangeboden, waarin diverse kleine contracten van verschillende bedrijven in Rijnmond worden gebundeld. Tevens wordt verkend of dit ook mogelijk is voor professionals in de sector;
  - Er vindt een continue inhoudelijk afstemming plaats tussen opleiding en praktijk om met elkaar doorlopende leerlijnen te ontwikkelen;
  - Er worden cross-sectorale leer- en loopbaanroutes ontworpen, waarbij de mobiliteit van leerlingen, studenten en professionals binnen de sector en tussen sectoren wordt gestimuleerd;
  - Er wordt een passende organisatievorm van de publiek – private samenwerking verkend en onderzocht of er financiële bronnen zijn die de samenwerking kunnen stimuleren – zoals het regionaal investeringsfonds;
- Werkgevers en scholen zorgen voor een betere match tussen leerling/student en stageplaats/werkplek, waarbij leerlingen / studenten alle rollen en kleuren van de branche kunnen ontdekken met aantrekkelijke leerroutes in de breedte en lengte (zie ook Leerroute/Vakschool 2.0):
  - Dit model draagt bij aan het mentaal inbouwen van flexibiliteit bij leerlingen/ studenten, wat hen zal helpen in de toekomst wanneer zij daadwerkelijk aan het werk gaan;

De resultaten van maatregel 2 zijn:

- Instroom van 25 leerlingen / studenten per jaar in een samenwerkingsverband tussen werkgevers en onderwijs van arbeidsmarktgerichte leerroutes, oplopend tot 100;
- Uitstroom van 25 leerlingen / studenten per jaar met een dienstverband bij een werkgever, oplopend tot 50;

- Doorontwikkeling van het concept Leerroute/Vakschool 2.0 als innovatieve opleidings- en begeleidingsinfrastructuur

### **3 WERKGEVERS KOMEN LEERLINGEN EN STUDENTEN TEGEMOET VOOR ONTWIKKELINGEN IN HET CARRIÈREPAD MET GEBRUIK VAN POSITIEVE EN EFFECTIEVE PRIKKELS, DIT GELDT ZOWEL VOOR PERSOONLIJKE ONTWIKKELINGEN ALS EEN DIPLOMA DOOR MIDDEL VAN DEELCERTIFICATEN ZOALS EEN MBO-CERTIFICAAT OF EEN PRAKTIJKVERKLARING.**

Het invoeren van tegemoetkomingen voor de ontwikkeling helpt om het concept 'Leven lang ontwikkelen' scherp te krijgen bij de leerlingen en studenten en om hen nu al bekend te maken met de toegevoegde waarde hiervan. Veel leerlingen en studenten vallen uit op de opleiding vanwege financiële noodzaak. Door een kort termijnperspectief te bieden op de financiële voordelen van doorleren, worden zij gestimuleerd om minder snel de opleiding te verruilen voor fulltime werken

Concreet betekent dit het volgende:

- Werkgevers gaan pilots uitvoeren waarbij de leerling of student stapsgewijs een hogere tegemoetkoming krijgt. De leerling of student krijgt nu vaak alleen reiskostenvergoeding. Een optie is om bijvoorbeeld tekengeld in te voeren: leerlingen en studenten krijgen een extra bedrag als zij een contract tekenen bij de werkgever;
- Werkgevers zetten een pilot op met "waarderen naar presteren" waarbij een leerling of student bij elke stap die hij/zij zet een loonsverhoging krijgt of een andere vorm van tegemoetkoming. Deze stap is bijvoorbeeld een nieuw (deel-) certificaat (MBO-certificaat) of een nieuw aangeleerde vaardigheid:
  - Werkgevers en scholen onderzoeken de mogelijkheden hiervoor in de CAO;
  - Zadkine neemt het voortouw in deze actie, hierbij wordt ook gekeken naar particuliere opleidingen.

De resultaten van maatregel 3 zijn:

- Toolbox 'waarderen naar presteren' - stimuleren van een positieve leer- en ontwikkelcultuur bij jongeren in een kwetsbare positie en hen duurzaam te binden aan de sector;
- 25 minder jongeren vallen uit de opleiding, oplopen naar 100



## PIJLER 2 VAN WERK NAAR WERK

De partners delen de ambitie om huidige werknemers zo adaptief en weerbaar mogelijk te maken wat betreft hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. De partners willen hiertoe de mobiliteit bevorderen van werknemers zowel binnen hun huidige werkomgeving als vanuit hun huidige werk naar ander werk. Om deze ambitie te verwezenlijken wordt nadrukkelijk gekeken naar voorbeelden bij de partners en in het land en spreken we het

### **1 WERKGEVERS BIEDEN DE (TOEKOMSTIG) WERKNEMERS MEER ZEKERHEID DOOR BREDER PERSPECTIEF EN GROTERE CONTRACTEN.**

In de facilitaire sector zien de partners een hoog verloop. Redenen hiervoor zijn, onder andere de kleine contracten (12-15 uur), het gebrek aan perspectief dat werknemers ervaren en het beeld dat van de sector leeft. Werkgevers willen dat beeld bijstellen voor de werknemers en deze meer zekerheid en ontwikkelperspectief bieden.

Concreet betekent dit het volgende:

- Werkgevers verkennen en onderzoeken de mogelijkheden van 'stapelbanen' waarin werknemers de kans krijgen om zich verder te ontwikkelen en meer uren kunnen maken. Er wordt onderzocht wat de mogelijkheden zijn van een 'Human Capital Pool' waar deze stapelbanen worden vormgegeven voor nieuwe werknemers, waarin werkgevers samenwerken met uitzendbureaus, UWV en gemeente. Het gaat hier om werknemers die al werkzaam zijn in de branche, zij-instromers en nieuwe instroom. Hierbij wordt gezocht naar samenwerking met onder andere: zorg, catering/horeca, post/koerier, gastman/vrouw, servicemedewerker en beveiliging. De volgende ontwerpcriteria zijn geformuleerd voor de Human Capital Pool:
  - Er wordt gestart met een pool van 25 mensen, oplopend naar 100 over 5 jaar. In deze pool zal een balans gezocht worden tussen mensen vanuit de bijstand en andere doelgroepen (zie pijler 3);
  - Voor bestaande werknemers zal gebruik worden gemaakt van een online platform waar diensten worden aangeboden waarop ingetekend kan worden;
  - Werkgevers zoeken samen met de brancheverenigingen naar alternatieven om arbeidsvoorwaarden uniform aan te kunnen bieden. Tevens werken zij praktische punten uit, zoals verantwoordelijkheid voor verzuimkosten;
  - Werkgevers betrekken ook kleinere ondernemers bij deze pool/stapelbanen;
  - Wettelijke – en operationele uitvoerbaarheid van de Human Capital Pool (waaronder de nieuwe wetgeving: Wet Arbeid in Balans).
- Werkgevers maken, daar waar relevant, meer gebruik van EVC (Eerder Verworven Competenties) en gaan niet alleen af op een afgeronde opleiding, maar ook op certificaten in het beroep;
- Er wordt ingezet op MBO deel-certificaten waarmee het mogelijk is om aan het werk te gaan/blijven zonder dat de gehele opleiding al is afgerond. Ook voor niet-leerplichtigen worden deelcertificaten ingezet (pijler 2 en 3);



- Werkgevers vragen gezamenlijk, waar van toepassing, subsidie aan voor flexibel MBO voor volwassenen, Albeda en Zadkine nemen hierin het voortouw;
- Werkgevers bieden oudere medewerkers (45+) welke vaak geen startkwalificatie hebben op niveau 2, extra mogelijkheden zich te ontwikkelen/om te scholen door de inzet van persoonlijke ontwikkelbudgetten, bijvoorbeeld richting de zorg of horeca/catering. Dit wordt o.a. samen met de startcolleges van Albeda en Zadkine verkend, gezien hun specifieke expertise in het begeleiden van doelgroepen zonder startkwalificatie naar een startkwalificatie of werk;
- Werkgevers nemen verantwoordelijkheid bij het verbeteren van de taalvaardigheid en het terugdringen van laaggeletterdheid. Partners maken gezamenlijk transparant van welke bestaande faciliteiten (soorten en activiteiten) werknemers gebruiken kunnen maken. Deze worden gecombineerd met beroepsopleidingen en taal op de werkvloer. Werkgevers die nog geen bestaande faciliteiten hebben kunnen leren van de ervaringen van de andere werkgevers en eventueel samenwerken.

Resultaten van maatregel 1 zijn:

- Verkenning van een Human Capital Pool met samenwerkende partners;
- Inzicht in het opleidings- en professionaliseringsaanbod voor werkenden met specifieke aandacht voor taalvaardigheid;
- 20 ontwikkelvouchers worden beschikbaar gesteld voor 45+'ers, olopend naar 60;
- Er wordt gestart met 25 medewerkers in de Human Capital Pool en over 5 jaar investeren 100 medewerkers per jaar in hun professionalisering en zijn daardoor duurzamer inzetbaar.

## **2 PARTNERS DRINGEN VERZUIM TERUG EN BEVORDEREN VITALITEIT EN DUURZAME INZETBAARHEID.**

Concreet betekent dit het volgende:

- Werkgevers helpen werknemers met een goede werk-privé balans en hebben tevens aandacht voor mantelzorgers.
  - Werkgevers sluiten zich aan bij het netwerk van mantelzorgvriendelijke werkgevers via Werk&Mantelzorg;
  - Er wordt, samen met de andere Leerwerkakkoorden, een portfolio samengesteld van beschikbare instrumenten zoals sociaal-maatschappelijke ondersteuning, kinderopvang, schulden etc, zowel voor de werkgevers als voor werknemers.
- Werkgevers maken werknemers bewust van omgaan met financiën ter voorkoming van loonbeslagen (signalering) en begeleiden hen naar de juiste instantie om hen te helpen om uit de schulden te komen;
  - Werkgevers organiseren workshops voor alle werknemers ter preventie van financiële problemen, de gemeente kan hierbij ondersteunen vanuit de gemeentelijke schulden aanpak;

- Werkgevers zetten gezamenlijk met het leerwerkakkoord 'Zorg en Welzijn' vitaliteit op de agenda en sluiten zich aan bij 'Gezond010' een netwerk van ondernemers, professionals en maatschappelijke organisaties die een gezond Rotterdam met gezonde inwoners en werknemers willen;

Resultaten van maatregel 2 zijn:

- De preventieve maatregelen zorgen voor 5% minder verzuim uit het werk.

## **3 PARTNERS DRAGEN BIJ AAN EEN POSITIEF EN REALISTISCH IMAGO VAN WERKEN IN DE FACILITAIRE SECTOR.**

Concreet betekent dit het volgende:

- Werkgevers etaleren beroepsbeeld en perspectief door inzicht te geven in salaris, verantwoordelijkheden, expertise, beroepstrots en diversiteit van functies en doorstroommogelijkheden;
- Werkgevers en scholen starten in Rotterdam een doelgroepgerichte (jongeren, statushouders etc) campagne op om het werken in de facilitaire dienstverlening in de regio Rijnmond te promoten;
- Werkgevers zoeken samenwerking met brancheorganisaties en O&O fondsen om mogelijkheden voor imagoverbetering te realiseren.

Resultaten van maatregel 3 zijn:

- Een gezamenlijke arbeidsmarktcommunicatiestrategie die aansprekend is voor de verschillende doelgroepen (jongeren, statushouders, zittende werknemers) en het imago van de branche en beroepsgroep verbetert.

## PIJLER 3 AAN HET WERK!

De partners nemen hun sociale verantwoordelijkheid en bieden mensen die buiten het arbeidsproces zijn geraakt kans op werk. Een deel van deze mensen zoekt niet tot beperkt actief naar werk. Tevens hebben deze mensen vaak onvoldoende werknemersvaardigheden en zijn zij niet gewend aan de fysieke belasting van een beroep in de facilitaire dienstverlening. Om volledig uit een uitkeringssituatie te komen, hebben deze mensen behoefte aan een vast en vooral grotere contract-omvang.

Om de ambitie van de partners - meer van deze mensen in dienst te nemen - te realiseren, spreken we het volgende af:

### **1 WERKGEVERS BIEDEN POTENTIËLE WERKNEMERS EEN BAAN WAARMEE ZIJ NIET MEER AFHANKELIJK ZIJN VAN EEN UITKERING.**

Concreet betekent dit het volgende:

- Werkgevers verkennen en onderzoeken de mogelijkheden van 'stapelbanen' waarin werknemers de kans krijgen om zich verder te ontwikkelen en meer uren kunnen maken. Er wordt onderzocht wat de mogelijkheden zijn van een 'Human Capital Pool' waar deze stapelbanen worden vormgegeven voor nieuwe werknemers, waarin werkgevers samenwerken met uitzendbureaus, UWV en gemeente. Het gaat hier om werknemers die al werkzaam zijn in de branche, zij-instroomers en nieuwe instroom. Hierbij wordt gezocht naar samenwerking met onder andere: zorg, catering/horeca, post/koerier, gastman/vrouw, servicemedewerker en beveiliging. De volgende ontwerpcriteria zijn geformuleerd voor de Human Capital Pool:
  - De pool zal bestaan uit nieuwe medewerkers voor de branche, te beginnen met 25 personen, oplopend in ambitie naar 100 over 5 jaar. In deze pool zal een balans gezocht worden tussen mensen vanuit de bijstand en andere doelgroepen (zie pijler 2);
  - Dit zal onder andere leiden tot een hogere uitstroom uit de bijstand of bestanden UWV doordat werknemers die nog afhankelijk zijn van een uitkering naast het werk kunnen uitstromen en dat andere werknemers meer uren kunnen werken.
  - De gemeente zal het huidige beleid en wetgeving relevant voor deze actie (bijverdienen in de bijstand) onder de loep nemen en waar mogelijk aanpassen of de lobby richting het ministerie starten waar noodzakelijk;
  - Werkgevers bieden hiermee ook meer perspectief in opleiding door werknemers andere deeltaken te laten uitvoeren, deze opleidingen zijn dan ook modulair/ taakgericht;
  - Werkgevers zoeken naar alternatieven om arbeidsvoorwaarden uniform aan te kunnen bieden. Tevens werken de werkgevers praktische punten uit, zoals verantwoordelijkheid voor verzuimkosten;
  - Werkgevers zoeken naar alternatieven om arbeidsvoorwaarden uniform aan te kunnen bieden. Tevens werken de werkgevers praktische punten uit, zoals

verantwoordelijkheid voor verzuimkosten;

- Werkgevers betrekken ook kleinere ondernemers bij deze pool/stapelbanen;
- Bij het inrichten van deze stapelbanen wordt gekeken naar de profielen en affiniteit van kandidaten (helpen, aanpakken) in plaats van de reeds voltooide opleidingen;
- Werkgevers en gemeente creëren loopbaanpaden voor de potentiële werknemers welke de schoonmaak als opstapbaan gebruiken. Als eerste wordt de combinatie met zorg, catering en beveiliging verkend;
- Gemeente Rotterdam en het UWV bieden via respectievelijk “Hallo Werk” en “Werk.nl” ook servicegerichte dienstverlening aan om succesvolle matches tot stand te brengen tussen de werkgevers en de werkzoekenden. De gemeente onderscheidt vier doelgroepen met ieder een eigen arrangement (inzet van aanbodversterkende instrumenten zoals leren en jobcoaching). Het betreft de volgende doelgroepen:
  - Direct bemiddelbare werkzoekenden;
  - Werkzoekenden met een korte afstand tot de arbeidsmarkt;
  - een nog te overbruggen afstand tot de arbeidsmarkt; en
  - Doelgroep loonkostensubsidie/loondispensatie<sup>2</sup>, zoals bedoeld in artikel 6, eerste lid, onder e, Participatiewet.
- Gemeente Rotterdam draagt zorg voor dat de verschillende door de gemeente ingekochte arrangementen en instrumenten in beeld en flexibel beschikbaar zijn op maat van de kandidaat.
- Werkgevers in de sector staan garant voor het creëren van garantiebanen. De Gemeente en het UWV adviseren hierbij en leveren inspanning om deze banen in te vullen met passende kandidaten. Per jaar worden gezamenlijk 20 garantiebanen extra gecreëerd, oplopend naar 50;
- Werkgevers en gemeente nemen verantwoordelijkheid bij het verbeteren van de taalvaardigheid en het terugdringen van laaggeletterdheid. Zij maken transparant van welke bestaande faciliteiten (soorten en activiteiten) werknemers gebruik kunnen maken. Deze worden gecombineerd met beroepsopleidingen, waaronder de startcolleges van Albeda en Zadkine, en taal op de werkvloer. Werkgevers die nog geen bestaande faciliteiten hebben kunnen leren van de ervaringen van de andere werkgevers en eventueel samenwerken. Voor personen die uit de uitkering stromen, richt de gemeente opleidingsgroepen in:
  - Opleidingen kunnen plaatsvinden in gemixte groepen: jong, oud, leerplichtigen, werkenden en mensen met afstand tot de arbeidsmarkt in 1 groep;
  - Start met 1 groep van 15 personen per kwartaal, waaronder 1 groep met statushouders;
  - Snelheid en aansluitende bouwstenen worden geborgd in de opleidingen;

<sup>2</sup>Wanneer een werknemer door een verminderde loonwaarde niet in staat is zelfstandig het minimumloon te verdienen kan de werkgever in aanmerking komen voor loonkostensubsidie (voor Gemeentelijke kandidaten) en voor loondispensatie (voor Wajong kandidaten van het UWV). De loonkostensubsidie respectievelijk loondispensatie vergoedt het verschil tussen de (gemeten) loonwaarde en het minimumloon. Een volledige garantiebaan is 25,5 uur. Het is bedoeld voor werknemers die vallen onder de Wet banenafpraak en als zodanig ook geregistreerd staan met deze indicatie.

- Werkgevers verzorgen dat nieuwe werknemers een leermeester krijgen aangewezen en dat zij mensgericht worden aangestuurd. De leermeesters krijgen hiervoor de juiste opleidingen en handvatten;
- Werkgevers en scholen ontwerpen/gaan gebruik maken, op termijn, van een app waarbij de werknemers zelf kunnen intekenen op taken om zich verder te ontwikkelen;
- Er wordt aansluiting gezocht bij de pilots Praktijkleren waarin de werkzoekende op basis van de vraag van het (leer)bedrijf en de persoonlijke mogelijkheden aan de slag gaat met onderdelen van een mbo-opleiding. Voor de vaardigheden die hij in de praktijk van het leerbedrijf opdoet, ontvangt hij een praktijkverklaring.

Resultaten van maatregel 1 zijn (naast de resultaten van de Human Capital pool pijler 2):

- 20 garantiebanen per jaar worden door werkgevers georganiseerd, oplopend naar 50;
- 30 personen per jaar volgen een (beroeps) opleiding, oplopend naar 60;
- 15 statushouders per jaar volgen een opleiding (waar mogelijk in combinatie met een beroepsopleiding) oplopend naar 50;
- Bij elkaar opgeteld worden 100 extra FTE vanuit de bijstand en UWV ingezet in de branche, oplopend naar 200.

## **2 WERKGEVERS BIEDEN POTENTIËLE WERKNEMERS EEN BAAN WAARMEE ZIJ NIET MEER AFHANKELIJK ZIJN VAN EEN UITKERING.**

Concreet betekent dit het volgende:

- Om een betere match tussen kandidaat en werkgever te maken, streeft de gemeente Rotterdam naar focus in de caseload, met 1 loket/contactpersoon voor de kandidaat;
- De onderwijsinstellingen verzorgen trajecten voordat de kandidaat start bij een bedrijf hieronder wordt verstaan: module hospitality/ klantgerichtheid/ dienstverlening/ etc.;
- Gemeente Rotterdam zet na plaatsing een jobcoach in voor begeleiding ‘on the job’ zolang daar behoefte aan is, voor minimaal 1 jaar, met uitloop tot 2 jaar. Wanneer meer en intensievere begeleiding gewenst is kan een jobcoach van de Startcolleges van Albeda en Zadkine worden ingezet;
- Gemeente Rotterdam zorgt ervoor, dat de verschillende door de gemeente ingekochte arrangementen en instrumenten t.b.v. arbeidsontwikkeling en participatie / re-integratie in beeld en flexibel beschikbaar zijn op maat van de kandidaat;
- Dit moet leiden tot 25 extra fte in de branche per jaar.

Resultaten van maatregel 2 zijn:

- Naar behoefte worden jobcoaches beschikbaar gesteld door Gemeente en UWV (voor UWV van toepassing bij de doelgroep jongeren)
- 25 extra fte vanuit de bijstand en UWV uitkeringen in de branche per jaar

### **3 PARTNERS HELPEN WERKNEMERS MET HET WEGNEMEN VAN KNELPUNTEN EN PRAKTISCHE BEZWAREN**

Veel potentiële werknemers worden belemmerd door praktische zaken wanneer zij aan het werk gaan. De partners willen deze werknemers op weg helpen om hen een zo goed mogelijke start van hun nieuwe baan te geven.

- Passende kinderopvang zal, vanwege de complexiteit, gezamenlijk met de andere LWA's worden opgepakt om deze aan te laten sluiten bij de behoefte van de werknemers;
- De gemeente en werkgevers maken potentiële werknemers bewust van het reizen en komt hen hierin tegemoet:
  - Reisbereidheid is voor werknemers ca. 15 minuten, gemeente Rotterdam stimuleert potentiële werknemers om deze reisbereidheid te vergroten naar tenminste 30km enkele reis zoals is opgenomen in de CAO;
  - Mobiliteit is vaak problematisch vanwege gebrek aan vervoersmiddelen en het feit dat sommige schoonmaaklocaties niet centraal liggen, partners organiseren alternatief vervoer voor deze werknemers, bijvoorbeeld in de vorm van inzet van busjes, OV-abonnementen of fietsen;
  - Werktijden zijn nu gespreid waardoor het reizen toeneemt, bedrijven gaan in samenspraak met hun opdrachtgevers deze spreiding terugbrengen en alternatieve schoonmaaklocaties in elkaars nabijheid combineren;
- De doelgroep van 'aan het werk' heeft vaak aanvullende sociaal maatschappelijk problemen naast het niet hebben van een baan. Gemeente verzorgt een wegwijzer voor de sociale kaart en de gemeentelijke ondersteuningsmogelijkheden waar werknemers en werkgevers oplossingsrichtingen kunnen vinden. Dit zal samen met de andere LWA's worden opgepakt.

De resultaten van maatregel 3 zijn:

- Een portfolio/wegwijzer van alle sociaal/maatschappelijke instrumenten die ingezet kunnen worden ter ondersteuning van aan het werk komen en blijven;
- 20 extra fte stroomt vanuit de bijstand en UWV uitkeringen in de branche, oplopend naar 50.

## **ORGANISATIE**

### **1. ORGANISATIE UITVOERING MAATREGELN**

Om de genoemde maatregelen en de planning hiervan gedurende de looptijd uit te voeren, wijzen de partners gezamenlijk een projectleider aan.

De benoemde acties in het akkoord zullen niet allemaal tegelijk en door elke partner worden uitgevoerd. Elk jaar wordt gezamenlijk een jaarplan opgesteld waarin de ambities voor het komende jaar en de deelnemende partners worden benoemd.

De acties met de bijbehorende ambities worden over gehele looptijd van het akkoord uitgebouwd en verstevigd.

- De projectleider krijgt, indien gewenst, mandaat om namens de partners de maatregelen uit te voeren;
- Partners richten een werkgroep in om over de voortgang van de uitvoering van de maatregelen af te stemmen, de frequentie zal met de projectleider worden afgestemd;
- De projectleider stelt per jaar een activiteitenplan op waarin de jaarlijkse doelstellingen i.r.t. de ambities en activiteiten voor het komende jaar staan omschreven en de deelnemende partners worden benoemd;
- De werkgroep is verantwoordelijk voor de aansturing van de projectleider;
- Het overleg wordt voorbereid (agenda en besluitpunten) door de projectleider;
- De projectleider rapporteert maandelijks over de uitvoering van de maatregelen aan de programmamanager (en daarmee aan de stuurgroep) van het Rotterdams Leerwerkakkoord;
- Productie van communicatiemiddelen en communicatie-activiteiten geschieden op basis van de centraal afgestemde communicatiestrategie en gestandaardiseerde formats, in afstemming met de centrale communicatiemedewerker van het Rotterdams Leerwerkakkoord.

### **2. DATA, MONITORING EN EVALUATIE**

- Partners leveren data ten behoeve van het arbeidsmarktdashboard waarmee bovengenoemde maatregelen gemonitord en geëvalueerd worden;
- Monitoring moet te allen tijde kunnen plaatsvinden. Evaluatie van de maatregelen vindt bij voorkeur jaarlijks en ten minste tweejaarlijks plaats. Aan de hand van de evaluatie kunnen doelstellingen worden bijgesteld.
- Partners maken hiervoor gebruik van de functionaliteiten van het generieke dashboard dat voor de uitvoering van het Rotterdams Leerwerkakkoord wordt ontwikkeld;
- Partners gebruiken data-analyses voor slimmere vormen voor matching, binden en boeien van talent;

### 3. FINANCIERING MAATREGELEN

Partners komen overeen de aan de uitvoering van het Leerwerkakkoord Facilitaire dienstverlening verbonden kosten gezamenlijk te dragen. Hierbij geldt het '80-20-principe': 80% wordt door het bedrijfsleven en de onderwijsinstellingen gefinancierd, 20% door de gemeente. Hiervoor wordt jaarlijks door de projectleider een begroting opgesteld waarin de prioriteiten en investeringen voor het komende jaar worden vastgelegd, welke wordt afgestemd met de partners en de programmamanager LWA. Hierbij worden bijdragen als 'in kind' (capaciteit, instrumenten of kennis) of 'in cash' (investering) uitgedrukt.

Financiering maatregelen 2019/2020

<i>Pijler</i>	
Van school naar werk	€ 43.000
Van werk naar werk	€ 79.000
Aan het werk	€ 86.000
Projectleiding 3 dagen in de week (1000 uur)	€ 40.000
<i>Totaal</i>	€ 248.000

**Noot:** De begroting is tentatief, op jaarbasis en gebaseerd op alle acties die in het akkoord worden genoemd. Niet alle acties worden elk jaar tegelijk of door elke partner uitgevoerd.

### 4. SLOTBEPALINGEN

- *Aanpassen akkoord:* Indien nodig kan het overleg besluiten het akkoord aan te passen;
- *Uitbreiden akkoord:* Het overleg kan besluiten het akkoord uit te breiden:
  - met andere initiatieven;
  - met aanvullende maatregelen (als gevolg van veranderende wetgeving, experimenteerruimte, nieuwe geldstromen etc.);
  - met nieuwe partners; de ambitie is een Leerwerkakkoord te sluiten dat de facilitaire sector breed vertegenwoordigt en ontwikkelmogelijkheden naar andere branches binnen de sector stimuleert. Dat betekent dat de branches 'Beveiliging' en 'Catering' ook een plek zullen krijgen binnen het akkoord.
- *Opzeggen akkoord:* 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.
- *Vernieuwen akkoord:* Tenminste een half jaar voor het verlopen van het akkoord neemt het Overleg een besluit over het vernieuwen van het akkoord.
- *Consultatie stuurgroep:* Voordat aanpassing van dit Leerwerkakkoord plaatsvindt, wordt de stuurgroep voor het Rotterdams Leerwerkakkoord geconsulteerd.

# LEERWERKAKKOORD FACILITAIRE DIENSTVERLENING

**RICHARD MOTI**  
WETHOUDER WERK & INKOMEN + NPRZ

**GEERT VAN DE LAAR**  
CEO FACILICOM GROUP

**JEANETTE STRUIJS**  
HR MANAGER - CSU

**MARRIT SCHOUTEN**  
HR DIRECTEUR VEBEGO

**RICHARD JONGSTE**  
VICE-VOORZITTER ROTTERDAM & REGIO RIJNMOND - VNO/NCW

**ANS HARTMAN**  
RAYON MANAGER - RANDSTAD

**MARINA SIEBKES**  
REGIOMANAGER UWV WERKBEDRIJF RIJNMOND

**PHILIPPE RAETS**  
VOORZITTER COLLEGE VAN BESTUUR - ZADKINE

**ANKY ROMEIJNDERS**  
LID COLLEGE VAN BESTUUR ALBEDA



**Leerwerkakkoord Facilitaire Dienstverlening**