



LEERWERKAKKOORD
ENERGIETRANSITIE
GEBOUWDE
OMGEVING

leerwerkakkoord.nl

Leerwerkakkoord energietransitie - gebouwde omgeving

DE SAMENWERKENDE PARTNERS

Een netwerk van partners werkt samen aan het realiseren van de doelstellingen binnen dit Leerwerkakkoord (LWA). De eerste stappen in deze samenwerking zijn al eind 2018 gezet door onderstaande partners als wenkend perspectief naar andere partners om zich bij dit Leerwerkakkoord aan te sluiten. Deze partners zullen de afspraken bij hun leden en relaties onder de aandacht brengen met het doel dat zij ook een bijdrage gaan leveren aan de uitvoering van de activiteiten.



GEMEENTE ROTTERDAM

BOUWEND NEDERLAND – NAMENS DE BEDRIJVEN IN DE SECTOR BOUW

OTIB – NAMENS DE BEDRIJVEN IN DE INSTALLATIEBRANCHE

WENB – NAMENS DE WERKGEVERS IN DE ENERGIESECTOR

INSTALLATIEWERK ZUID-HOLLAND

BOB-KOB

EIT CLIMATE-KIC

STEDIN

ENGIE SERVICES WEST (ESW)

VATTENFALL

WOONSTAD ROTTERDAM

TECHNIEK COLLEGE ROTTERDAM

HOGESCHOOL 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 sectorakkoorden. De driedeling: ‘school naar werk’, ‘aan het werk’ en ‘werk naar werk’ is hierbij leidend;
- het overkoepelende Rotterdams Leerwerkakkoord de voorwaarden creëert om intersectorale samenwerking te bevorderen en zodoende de maatregelen uit de onderliggende sectorale akkoorden te versterken;
- Rotterdam toewerkt naar een Rotterdams Klimaatakkoord waarin de gebouwde omgeving (woningen, utiliteitsbouw en bedrijventerreinen) en schone energie belangrijke pijlers zijn;
- partners een gedeelde verantwoordelijkheid dragen voor het bieden van voldoende en kwalitatief arbeidsaanbod. Hiermee verbeteren zij het functioneren van de economie en worden bedreigingen actief het hoofd geboden;
- op de korte termijn de huidige personeelstekorten op de arbeidsmarkt in de regio Rotterdam-Rijnmond een belemmering vormen voor de economische groei evenals het realiseren van de energietransitie;
- op de lange termijn de energietransitie zowel kansen als bedreigingen ten aanzien van de aard en omvang van de werkgelegenheid met zich meebrengt.

AMBITIE

De partners ambiëren een win-win situatie op het gebied van de energietransitie voor de stad en haar inwoners. Hierbij worden de kansen op werkgelegenheid die de energietransitie biedt verzilverd, en wordt de stad tegelijkertijd verzekerd van goed personeel om de energietransitie in de gebouwde omgeving te realiseren. Een belangrijk uitgangspunt om deze positieve maatschappelijke en economische effecten te realiseren is een permanente dialoog tussen overheid, onderwijs en bedrijfsleven. Daarnaast is ook een participatieve aanpak op wijkniveau met nauwe betrokkenheid van de inwoners van groot belang. De mensen die in de wijken wonen waar de energietransitie plaatsvindt zijn potentiële werknemers en worden waar mogelijk actief betrokken bij de uitvoering van de energietransitie.

De energietransitie is een grote beweging, waarbij alle partners de noodzaak van verandering erkennen. Zij verklaren hun intentie om deel te zijn van deze verandering middels dit LWA. Om deze beweging op gang te brengen, dienen nog veel vraagstukken te worden beantwoord. Het eerste jaar van dit akkoord wordt daarom door de partners gezien als ontwikkelingsjaar. Een jaar waarin ook het Rotterdams Klimaatakkoord van invloed zal zijn op de inhoud. Partners zetten zich in om een ecosysteem op te bouwen dat deze grootse beweging aan kan en zullen pilots starten om te experimenteren met oplossingen in de arbeidsmarkt voor de energietransitie. De projecten en activiteiten starten na ondertekening van het LWA, dan wel uiterlijk per 1 januari 2020. Gedurende de looptijd van het akkoord worden de maatregelen die zich daarvoor lenen verder gekwantificeerd.

PARTNERS ZIJN ALS VOLGT OVEREENGEKOMEN

1. LOOPTIJD AKKOORD

Dit akkoord gaat in op 4 juli 2019 en wordt jaarlijks geëvalueerd. De einddatum van dit akkoord is 4 juli 2024.

2. OPDELING EN FASERING VAN HET AKKOORD

- Het akkoord is opgebouwd aan de hand van de drie pijlers van het Rotterdams Leerwerkakkoord: ‘school naar werk’, ‘werk naar werk’ en ‘aan het werk’.
- In dit akkoord wordt rekening gehouden met de uitkomsten van evaluaties, de veranderende omstandigheden op de arbeidsmarkt en de afspraken die in het Rotterdams Klimaatakkoord gemaakt worden. Daarom bevat het akkoord voor de jaren 2019 en 2020 een aantal concrete voorstellen, projecten en onderzoeken. Voor de jaren daarna wordt een uitbreiding voorzien, zowel van de acties als van de deelnemende partners. In 2020 worden soortgelijke afspraken gemaakt voor de periode 2021-2022 en in 2022 worden de afspraken voor 2023-2024 gemaakt.

3. MAATREGELEN: BESCHRIJVING VAN ACTIES EN BEOOGDE RESULTATEN

10 mei 2019 heeft de gemeente Rotterdam samen met 100 partners het startsein gegeven voor de ontwikkeling van het Rotterdams Klimaatakkoord. Eind 2019 moet het Rotterdams Klimaatakkoord er liggen. Daarin komen heel concreet afspraken over hoe de gemeente en de 100 partners de klimaatdoelstellingen voor 2030 gaan invullen. De acties en activiteiten uit dit akkoord zullen richting geven aan dit Leerwerkakkoord, omgekeerd geeft dit akkoord richting aan de Human Capital-invulling van het Rotterdams Klimaatakkoord. Vooruitlopend op dat akkoord hebben de partners van dit Leerwerkakkoord acties geformuleerd die in ieder geval dienen plaats te vinden. Met het Rotterdams Klimaatakkoord als basis werken partners een programmaplaning uit, met een meerjarenplanning voor de omvang van de aan de energietransitie gekoppelde werkzaamheden en de competenties die daarvoor vereist zijn.

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 energietransitie te bieden. Om deze ambitie te verwezenlijken spreken we het volgende af:

1 PARTNERS BRENGEN DE BENODIGDE COMPETENTIES IN KAART OM DAARMEE DE OPLEIDINGEN ZO GOED MOGELIJK TE LATEN AANSLUITEN OP STAGES, LEERWERKPLAATSEN EN/OF DIRECTE ARBEIDSMARKTPLEKKEN.

Concreet betekent dit het volgende:

- De partners uit het bedrijfsleven en onderwijs voeren gezamenlijk eerst een voortraject uit waarbij het huidige aanbod aan beroepsopleidingsprofielen (crebo) in kaart wordt gebracht ten opzichte van de eerdergenoemde programmaplaning met benodigde competenties. Op basis daarvan worden beroepsopleidingsprofielen bijgesteld en mogelijke (nieuwe) programma's in kaart gebracht en geactualiseerd (stages, leerwerkplaatsen, train de trainers, onderzoeksopdrachten);
- Na afronding van het voortraject worden de programmaplaning en profielen jaarlijks geëvalueerd.

2 PARTNERS ZETTEN IN OP HET VERHOGEN VAN DE FLEXIBILITEIT BINNEN DE OPLEIDINGEN ZODAT SNEL INGESPEELD KAN WORDEN OP EEN VERANDERENDE VRAAG, MOCHT DE HIERBOVEN GENOEMDE JAARLIJKSE EVALUATIE HIERTOEF AANLEIDING VORMEN.

Concreet betekent dit het volgende:

- Het onderwijs ontwikkelt in samenwerking met het bedrijfsleven maatwerktrajecten en een meer modulaire onderwijsopbouw. Denk hierbij bijvoorbeeld aan:
 - (MBO-)Opleidingen die leiden tot deelcertificaten en verkorte opleidingen voor een baan in de energietransitie; voor studenten, werkenden en werkzoekenden. Zo begeleidt Stedin jaarlijks een groep werkzoekenden naar een deelcertificaat op niveau 1;
 - Gezamenlijke subsidie-aanvraag voor flexibel MBO voor volwassenen;
 - Lectoraten en minoren in het HBO, practoraten in het MBO;

- Gezamenlijke (onderzoeks-)projecten voor stage en afstuderen;
- WENB draagt zorg voor de inbreng van vaktechnische modules;
- Partners onderzoeken welke nieuwe op de energietransitie toegespitste onderwijsvormen te realiseren zijn (associate degree, Fieldlab, doorlopende leerlijn, praktijkopleidingen, werkpleklers, digitale leeromgevingen, projectleren);
- Bedrijven stellen capaciteit beschikbaar om modulair onderwijs met bijbehorende deelcertificaten te ontwikkelen;
- Bedrijven en het onderwijs werken samen aan het opschalen van de inzet van hybride instructeurs en docenten enerzijds en docentstages anderzijds;
- Docenten MBO en HBO inventariseren wat er aan content nodig is om energie- en klimaatgerelateerde kennis en vaardigheden binnen de bestaande curricula te borgen;
- Een specifiek project komt terug in de ambitie van EIT Climate-KIC om een opleidings-experiment in te richten gezamenlijk met de TU Delft, gericht op MOOCs (EDx) en een kenniskring voor MBO.

3 HET MBO, DE WONINGBOUW-CORPORATIES EN HET BEDRIJFSLEVEN WERKEN SAMEN OM STUDENTEN AAN DE SLAG TE HELPEN VIA STAGES OF DIRECTE ARBEIDSMARKTPLEKKEN.

Concreet betekent dit het volgende:

- De partners zetten zich gezamenlijk in om MBO-studenten te interesseren voor de energietransitie door het organiseren van promotie-activiteiten, waaronder bedrijfsexcursies en gastlessen; waar mogelijk te combineren met het VMBO in het kader van Sterk Techniek-onderwijs;
- De bedrijven bieden extra leerwerkplaatsen aan MBO-studenten op alle niveau's (BOL/BBL);
- Met behulp van stages en Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding (LOB) geven het onderwijs en de bedrijven studenten de mogelijkheid om op verschillende plekken ervaring op te doen en zich praktisch te oriënteren op de energie-arbeidsmarkt;
- WENB levert promotiemateriaal vanuit de WATT?-Campagne ten behoeve van LOB in de energiesector;
- Inrichten van een MBO-traineeship met verschillende (MKB-)bedrijven voor werksoorten in de energietransitie (ondergrond/isoleren/zonnepanelen/warmtenet/warmtepomp);
- Bouwend Nederland gaat voor haar leden en opleidingsbedrijven een stageprogramma ontwikkelen voor stagiairs op diverse niveaus (VMBO-, MBO en HBO). Daardoor krijgen zij een beter beeld van de bouw-gerelateerde beroepen in de energiesector en worden ze beter begeleid;
- Met het opzetten van een nieuw opleidingsbedrijf in Rotterdam-Zuid (initiatiefnemer Rijnmond Bouw met 6 bouwbedrijven) zet Bouwend Nederland in op het opleiden en oriënteren van meer jongeren van VMBO- en MBO-niveau en zij-instromers voor de bouw/infra/energiesector;
- Opleidingsbedrijven gaan nauw samenwerken met de basisscholen, VMBO-scholen

en MBO-instellingen om keuzevakken te ontwikkelen, waardoor jongeren een goed beeld krijgen van de energietransitie en alle beroepen en werkzaamheden die hierbij horen. De opleidingsbedrijven stellen tevens machines en materialen ter beschikking zodat jongeren kunnen werken aan projecten die daadwerkelijk overeenkomen met de werkzaamheden uit de energietransitie;

- ESW levert kennis middels gastlessen, projectbezoeken en/of bedrijfsbezoeken.

4 HET HBO, DE WONINGBOUWCORPORATIES EN HET BEDRIJFSLEVEN WERKEN SAMEN OM STUDENTEN AAN DE SLAG HELPEN VIA STAGES OF AFSTUDEERPLEKKEN.

Concreet betekent dit het volgende:

- De partners zetten zich gezamenlijk in om HBO-studenten te interesseren voor de energietransitie door:
 - Inzet van 50 extra onderzoeksopdrachten bij het bedrijfsleven in de context van open innovatie;
 - Het bundelen van MKB-bedrijven om zo (leer)werkplekken bij MKB-bedrijven interessanter te maken voor studenten: omdat ze kunnen rouleren bij verschillende bedrijven en na hun studie in traineeships bij verschillende bedrijven ervaring op kunnen doen;
 - Verkenning naar Fieldlabs in samenwerking met WENB en de O&O-fondsen;
 - De energiesector zet het project Community of Energy Top Talents (CETT) in, een hechte community van masterstudenten die fungeren als ambassadeurs voor de sector;
 - Engie Services West levert kennis middels gastlessen, projectbezoeken en/of bedrijfsbezoeken;
 - Bouwend Nederland zet in samenwerking met de Hogeschool Rotterdam studenten in als mentor/peercoach/rolmodel voor VMBO'ers.

PIJLER 2 VAN WERK NAAR WERK



De partners delen de ambitie om huidige werknemers in de energiesector 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 andere werk. Om deze ambitie te verwezenlijken spreken we het volgende af:

1 PARTNERS SPREKEN AF OM EEN CULTUUR VAN LEVEN LANG ONTWIKKELEN TE STIMULEREN EN HIERVOOR EEN PASSEND OPLEIDINGS- EN BEGELEIDINGSAANBOD TE ONTWIKKELEN VOOR WERKNEMERS.

Concreet betekent dit het volgende:

- Op basis van de programmaplanning berekenen de partners de omvang aan mensen die op deze competenties geschoold moeten worden bij een aantal pilotbedrijven en brengen eventuele overschotten en tekorten van personeel in kaart. Pilots hiervoor zullen worden gedaan in de wijken Rozenburg, Pendrecht-Zuid, een deel van Reyerdijk/Reyeroord/Groot IJsselmonde, Bospolder-Tussendijken en een deel van Prinsenland-Het Lage Land in Rotterdam;
- De partners brengen het huidige scholingsaanbod voor werkenden in kaart vanuit de bedrijfsscholen en vanuit de reguliere en commerciële aanbieders;
- De partners ontwikkelen in samenwerking met elkaar nieuw scholings- en begeleidingsaanbod voor van 'werk naar werk' in de genoemde vijf Rotterdamse wijken;
- Partners gaan op zoek naar voorbeelden in de markt die schaalbaar zijn of samenwerkingsmogelijkheden bieden. Hiervoor wordt onder andere gekeken naar de toepasbaarheid van initiatieven in andere steden. Minimaal drie van deze initiatieven worden geïmplementeerd in Rotterdam, gericht op 100 werknemers.

2 PARTNERS UIT HET BEDRIJFSLEVEN LEGGEN VERBINDING MET BEDRIJVEN BINNEN EN BUITEN DE SECTOR OM WERKNEMERS DE MOGELIJKHEID TE KUNNEN BIJEN VAN BAAN TE VERANDEREN EN DE INTERSECTORALE MOBILITEIT TE BEVORDEREN.

Concreet betekent dit het volgende:

- De partners uit het bedrijfsleven maken afspraken met een aantal bedrijven uit andere sectoren voor het stimuleren van mobiliteit naar de bedrijven betrokken bij de energietransitie;
- De partners starten met het opleiden en begeleiden van 50 werknemers richting de groeiberoepen met de daarbij behorende competenties. Deze competenties worden voor de medewerkers vastgelegd, waarbij de partners gebruik maken van het financiële stimuleringsaanbod (subsidies) vanuit de O&O fondsen, provincie en Rijk;
- Partners werken samen aan ontwikkeltrajecten binnen de breedte van de energiesector (van slimme metermonteur naar monteur middenspanningsdistributie, van water naar warmte naar netbeheer);
- Partners werken bij bovenstaande activiteiten nauw samen met de O&O fondsen;
- WENB draagt zorg voor de inbreng van vaktechnische modules;
- Bouwend Nederland en BOB-KOB rollen het traject voor zij-instromers en branchevreemd personeel op leidinggevend niveau verder uit in het kader van intersectorale mobiliteit (voorbeeldpilot 'Van Bank naar Bouw'). Zij brengen tevens andere kanssectoren in kaart, bijvoorbeeld het omscholen van werknemers afkomstig uit de gas-en olie-industrie;
- Bouwend Nederland ondersteunt werkgevers in de bouw/infra/energiesector d.m.v. scholingstrajecten zodat werknemers makkelijker kunnen overstappen vanuit andere sectoren.



PIJLER 3 AAN HET WERK!

De partners hebben de ambitie om werkzoekenden nieuwe energie te geven en aan het werk te krijgen door hen op wijkniveau te informeren en te enthousiasmeren. Dit wordt gedaan middels de inzet van leertrajecten en ontwikkelgaranties in aanvulling op baangaranties. Om dit te realiseren spreken we het volgende af:

1 PARTNERS BRENGEN DE BENODIGDE COMPETENTIES IN KAART OM DAARMEE ACTIEF WERKZOEKENDEN AAN DE SLAG TE HELPEN MET STAGES, LEERWERKPLEKKEN EN/OF DIRECTE ARBEIDSMARKTPLEKKEN.

Concreet betekent dit het volgende:

- Op basis van de programmaplanning en bijbehorende competenties maken de partners ontwikkeltrajecten met de bijbehorende (verkorte) opleidingen voor werkzoekenden voor veelgevraagde werkzaamheden bij de partners, zoals monteren en onderhouden van warmtepompen, plaatsen en onderhouden van zonnepanelen, isoleren en werkzaamheden in de ondergrond;
- Partners onderzoeken hoe het huidige instrumentarium beter benut kan worden. Dit gaat onder andere om Open Hiring, HalloWerk, Perspectief op Maat (competenties in kaart), Banenafpraak en Garantiebanen;
- De opleidingsbedrijven van Bouwend Nederland in Rotterdam gaan meer inspanningen verrichten om kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt bij het opleidingsbedrijf de juiste beroepsoriëntatie te geven, waardoor ze een bewustere keuze maken voor een opleiding. Als vervolgstap geven zij deze kandidaten de juiste ondersteuning om aan het werk te gaan.
- De gemeente Rotterdam gaat in de rol van opdrachtgever – naast de reguliere inzet van social return on investment (SROI) – na op welke aanbestedingsprocedures moeten worden aangepast om maximale en duurzame werkgelegenheid te realiseren voor Rotterdammers.

2 PARTNERS GAAN PROEFTUINEN EN INLOOPRUIMTES ORGANISEREN OP WIJKNIVEAU OM LOKALE WERKZOEKENDEN TE ENTHOUSIASMEREN VOOR EEN BAAN IN DE ENERGIETRANSITIE.

Concreet betekent dit het volgende:

- De partners gaan 5 cursussen ontwikkelen, organiseren en aanbieden. Partners maken hierbij gebruik van voorbeelden uit andere regio's;
- De gemeente en Woonstad organiseren een inloopruimte (Kom Kijken/Koffiehoek) in

de wijk Pendrecht als pilot, samen met partners. Ook toeleveranciers, werkgevers en opleiders zijn aanwezig;

- De partners zetten ambassadeurs/rolmodellen in om werkzoekenden te begeleiden;
- De partners benutten de Energiebank op Zuid (training energiecoaches als tegenprestatie);
- Gecombineerde ontwikkelingstrajecten worden op wijkniveau opgezet voor verschillende doelgroepen: voor werkzoekenden, invulling social return, studenten.
- Bouwend Nederland zet zich in voor extra aandacht voor promotie van de energie-sector bij jongeren via bijvoorbeeld vlogwedstrijden en games op sociale netwerken. Hierbij benutten we bestaande campagnes als 'Je gaat het maken in de bouw'.

3 PARTNERS WILLEN WERKZOEKENDEN BELONEN VOOR AAN HET WERK GAAN EN AAN HET WERK BLIJVEN MET GEBRUIK VAN POSITIEVE EN EFFECTIEVE PRIKKELS.

Concreet betekent dit het volgende:

- Vattenfall en Woonstad voeren een pilot uit waarbij zij iemand belonen die tenminste 6 maanden in dienst blijft met het (gedeeltelijk) kwijtschelden van een schuld van de werkende, met als doelgroep werkloze huurders of energieafnemers met een betalingsachterstand.

4 PARTNERS ZETTEN BEGELEIDING EN COACHING IN OM MENSEN DUURZAAM AAN HET WERK TE KRIJGEN EN TE HOUDEN.

Concreet betekent dit het volgende:

- De partners gaan zowel ervaren (55+) coaches als peer-coaches (mensen/jongeren die een vergelijkbaar traject hebben doorstaan) inzetten als begeleiders;
- Vattenfall onderzoekt de mogelijkheid hiervoor een pilotop te zetten;
- ESW stelt leerwerkplekken, stageplekken en traineeopdrachten beschikbaar van tenminste 6 maanden aan jongeren en neemt jaarlijks een aantal van de jongeren op in haar traineeprogramma. Minimale voorwaarde is een VCA-diploma.

ORGANISATIE

1. ORGANISATIE UITVOERING MAATREGELN

Om de onder punt 3 genoemde maatregelen uit te voeren, wijzen de partners gezamenlijk een aanjager aan voor de periode vanaf het moment van ondertekening tot 1 januari 2020. Vóór 1 januari 2020 stellen de partners vast in welke organisatievorm ze de maatregelen uit gaan voeren.

- De aanjager zal de planning en prioritering uitwerken na ondertekening;
- De partners stellen samen met de aanjager vast in welke organisatievorm de maatregelen worden uitgevoerd; dit in afstemming met de programmamanager en de stuurgroep Rotterdams Leerwerkakkoord;
- Zowel de aanjager als de opvolgende organisatievorm krijgt indien gewenst mandaat om namens de partners de maatregelen uit te voeren;
- Partners richten een periodiek overleg in om over de voortgang van de uitvoering van de maatregelen af te stemmen en wijzen uit hun midden een voorzitter aan;
- Het overleg is verantwoordelijk voor de aansturing van de aanjager en de opvolgende organisatievorm;
- Het overleg wordt voorbereid (agenda en besluitpunten) door de aanjager en de opvolgende organisatievorm;
- De aanjager en de opvolgende organisatievorm rapporteren over de uitvoering van de maatregelen aan de programmamanager en de stuurgroep van het Rotterdams Leerwerkakkoord;
- Productie van communicatiemiddelen en communicatie-activiteiten geschiedt op basis van de centraal afgestemde communicatiestrategie en gestandaardiseerde formats, in afstemming met de centrale communicatieadviseur.

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 leveren input voor het te ontwikkelen arbeidsmarktdashboard, waarmee de uitvoering en resultaten van de maatregelen in de bredere context van de ontwikkeling van de arbeidsmarktregio Rotterdam-Rijnmond geplaatst kunnen worden;
- 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;

- Partners maken onderling afspraken over te hanteren evaluatie raamwerk en borging van lessons learned. EIT Climate-KIC zet zich in om een evaluatie raamwerk in te ontwerpen.

3. FINANCIERING MAATREGELEN

- Partners stellen jaarlijks een begroting op waarin zij per maatregel/project afspraken maken over de financiering van de maatregel(en) waarbij zij betrokken zijn. Hierbij worden de bijdragen 'in kind' of 'in cash' uitgedrukt;
- De onder punt 4 genoemde aanjager wordt vanaf het moment van ondertekening tot 1 januari 2020 geleverd door de gemeente Rotterdam.

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 (bijv. EBZ, provincie Zuid-Holland).
- *Opzeggen akkoord:* Partners die het akkoord wensen op te zeggen kondigen dit een half jaar van te voren in bovengenoemd overleg 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 ENERGIETRANSITIE GEBOUWDE OMGEVING

RICHARD MOTI

WETHOUDER WERK & INKOMEN + NPRZ

MARIKEN RADSTAAT

TRANSFORMATIEMANAGER HR – STEDIN

ARNO BONTE

WETHOUDER DUURZAAMHEID, LUCHTKWALITEIT EN ENERGIETRANSITIE

GERARD BAC

REGIOVOORZITTER – BOUWEND NEDERLAND

PHILIPPE RAETS

VOORZITTER COLLEGE VAN BESTUUR – ZADKINE

WILL VAN DER ZWET

DIRECTEUR – IWNL

RON KOOREN

VOORZITTER COLLEGE VAN BESTUUR – ALBEDA

FRED VAN KESTEREN

REGIOMANAGER – OTIB

KARI BUCHEL

DIRECTOR INDUSTRIAL RELATIONS NL – VATTENFALL

EDWIN VAN DER WEIJDEN

DIRECTEUR – BOB-KOB

REINIER RUTJENS

DIRECTEUR – WENB

FRANK AMESZ

REGIODIRECTEUR – ENGIE SERVICES WEST

MARIA MOLENAAR

VOORZITTER RAAD VAN BESTUUR – WOONSTAD

WIJNAND VAN DEN BRINK

COLLEGE VAN BESTUUR – HOGESCHOOL ROTTERDAM



Energietransitie gebouwde omgeving