

- A. Nog niet gestart
- B. In voorbereiding
- C. In uitvoering
- D. Gerealiseerd

**Regio Nijmegen 2002 - 2003**

- Gemeenten Nijmegen, Beuningen, Druten, Groesbeek, Heumen, Millingen aan de Rijn, Mook en Middelaar, West Maas, Ubbergen en Wijchen
- CWI Nijmegen

	A.	B.	C.	D.
1. Het bevorderen van maatregelen en goed personeelsbeleid zodat optimale in- en doorstroom en behoud van herintredende vrouwen in arbeidsorganisaties gerealiseerd wordt.			x	
2. Het bevorderen van de arbeidsparticipatie c.q. werving van herintredende vrouwen.				x
3. Een toegesneden personeelsbeleid van de partijen zelf gericht op het realiseren van voorwaarden voor in- en doorstroom en behoud van herintredende vrouwen in arbeidsorganisaties.				x
4. De partijen zullen streven naar de realisatie van een volledige sluitende aanpak, waarbij herintredende vrouwen vanaf moment van melding bij het CWI tot aan uitstroom naar een (reguliere) baan en eventuele begeleiding op de werkvloer voortdurend zullen worden bij gestaan door één van de partijen.				x
5. Het CWI start op verzoek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in samenwerking met de aangesloten gemeenten een wervingscampagne voor niet uitkeringsgerechtigde herintredende vrouwen. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid draagt bij in de kosten.				x
6. Vanuit het bedrijfsverzamelgebouw in Nijmegen wordt een wervingsteam geïnstalleerd. Dit team zal bestaan uit 4 tot 6 herintredende vrouwen. Het team wordt ingezet om niet-uitkeringsgerechtigden op te zoeken en te werven c.q. interesseren voor vacatures, inschrijving bij het CWI of een traject naar werk.				x
7. De leden van het wervingsteam worden begeleid door een reïntegratieconsulent van de gemeente Nijmegen				x
8. Alle partijen wijzen een intermediair aan die de leden van het wervingsteam zal ondersteunen bij hun werkzaamheden en wegwijs zal maken binnen de betreffende organisatie.				x
9. Alle partijen zullen individueel, een intern actieplan opstellen ter uitvoering van dit convenant			x	
10. Deze actieplannen zullen uiterlijk medio 2002 zijn opgesteld, waarna alle partijen de plannen ten uitvoering zullen brengen				x
11. De bij dit convenant betrokken gemeenten spannen zich in om elke niet-uitkeringsgerechtigde				

	A.	B.	C.	D.
herintredende vrouw die door het CWI na maximaal 6 maanden wordt overgedragen aan de gemeente, binnen 4 weken op te roepen voor een intake als start voor het reïntegratietraject				x
12. Convenantpartijen stimuleren, met behulp van de door het ministerie van SZW ontwikkelde voorlichting, hun achterban vacatures te creëren voor herintredende vrouwen	x			
Kwantitatieve afspraken	Tussenstand			
A. Verhogen van de arbeidsparticipatie van vrouwen naar 56% eind 2003	onbekend			
B. Verhogen van het aantal inschrijvingen bij het CWI van niet uitkeringsgerechtigde (her)intredende vrouwen van 2.250 naar 3.000 voor 2002 en naar 3.500 in 2003	+300			
C. Werving van 250 niet-uitkeringsgerechtigden per jaar en plaatsing in een reïntegratietraject	129			
D. Plaatsing van 200 personen uit de doelgroep per jaar op moeilijk vervulbare vacatures.	60			

#### *Toelichting per afspraak*

- 1 Alleen in de zorgsector.
- 2 Er wordt permanent een wervingscampagne gevoerd
- 3 Doorgevoerd als aspect van personeelsbeleid
- 4 Permanente begeleiding gebeurd vanuit CWI
- 5 Team wordt gecontinueerd in 2003
- 6 M.i.v. 1 april door CWI, daarvoor door gemeente Nijmegen
- 8 Er is overleg over convenant in Divosa-kring Nijmegen e.o.
- 11 Er zijn 2003 apart 100 trajecten voor Nuggers ingekocht en aanbesteed

#### **Regio Den Haag 2002 – 2003**

- gemeente Den Haag
- CWI Den Haag

	A	B	C	D
1. Het bevorderen van maatregelen en goed personeelsbeleid zodat optimale in- en doorstroom en behoud van herintredende vrouwen gerealiseerd wordt			x	
2. Het bevorderen van de arbeidsparticipatie c.q. werving van herintredende vrouwen		x		
3. Een toegesneden personeelsbeleid van de partijen zelf gericht op het realiseren van voorwaarden voor in- en doorstroom en behoud van herintredende vrouwen		x		
4. De partijen zullen streven naar de realisatie van een volledige sluitende aanpak, waarbij herintredende				

	A	B	C	D
vrouwen vanaf moment van melding bij het CWI tot aan uitstroom naar een (reguliere) baan en eventuele begeleiding op de werkvloer voortdurend zullen worden bij gestaan door één van de partijen			x	
5. Gestreefd zal worden naar afspraken met convenantpartijen van werkgeverszijde over de wijze waarop specifiek op de sector/branche gerichte knelpunten met betrekking tot het in dienst nemen en in dienst houden van herintredende vrouwen, kunnen worden opgelost, dan wel dat zij hun leden of achterban stimuleren deze afspraken te maken		x		
6. CWI Den Haag gaat in samenwerking met de gemeente de CWI-dienstverlening breed publiekelijk bekend maken zodat het aantal inschrijvingen bij het CWI wordt verhoogd met als doel meer niet-uitkeringsgerechtigde herintredende vrouwen te interesseren voor werk of voor een traject naar werk		x		
7. De gemeente Den Haag zal zoveel mogelijk partijen op de hoogte stellen van het convenant herintredende vrouwen en zal diverse partijen stimuleren om aan het convenant mee te werken. Alle partijen zullen naar aanleiding van de afspraken, die uit dit convenant voortvloeien, een actieplan opstellen. Deze actieplannen moeten gekenmerkt worden door een voornemen actief beleid op de hier genoemde doelstellingen te voeren		x		
8. Alle partijen zullen vanuit hun personeelsbestand een contactpersoon aanwijzen die verdere afspraken zal maken die voortvloeien uit dit convenant				x
9. Na ondertekening van dit convenant zullen partijen nadere afspraken maken over de samenwerking ten behoeve van de arbeidsreïntegratie van niet-uitkeringsgerechtigde herintredende vrouwen met bedrijven waaronder de Stichting O & O fonds Call Centers, het Hoofdbedrijfschap Detailhandel alsmede met de ministeries in de Haagse regio.		x		
10. De gemeente zal zich inspannen om elke niet-uitkeringsgerechtigde herintredende vrouw die door het CWI wordt overgedragen aan de gemeente (fase 2-3-4), binnen 4 weken op te laten roepen voor een intake als start voor het reïntegratietraject			x	
11. Convenantpartijen stimuleren, met behulp van de door het ministerie van SZW ontwikkelde voorlichting, hun achterban vacatures te creëren voor herintredende vrouwen. Hierbij wordt nadrukkelijk aandacht geschonken aan de voorlichting aan allochtone vrouwen.		x		
Kwantitatieve afspraken	Tussenstand			
A. Een aanbod van een arbeidsreïntegratietraject aan 250 niet uitkeringsgerechtigden per jaar				89

#### *Toelichting per afspraak*

- 2 Opstelling in 2003 wat voorzichtig, omdat er geen passend aanbod gesubsidieerde arbeid meer beschikbaar is; het merendeel is hierop aangewezen.

- 5 Gezien de verslechterende situatie op de arbeidsmarkt verloopt dit moeizaam  
 9 Zie ook onder punt 5.  
 10 Met ingang van 01-01-03 geldt dit voor degenen die zich actief opstellen. Tot 01-01-03 gold dit voor iedereen in fase 2,3,4.  
 11 Gebruik wordt gemaakt van het CWI-materiaal.

### Nederlands Verbond voor de Groothandel (NVG), 2002 – 2005

	A	B	C	D
1. Voorlichting over de mogelijkheden van het Convenant herintredende vrouwen aan brancheorganisaties in de groothandel.		x		
2. Voorlichting over de mogelijkheden van flexibele werktijden, deeltijdarbeid en kinderopvang aan de brancheorganisaties in de groothandel.		x		
3. Voorlichting aan brancheorganisaties over de beschikbare fiscale faciliteiten.		x		
4. Speciale voorlichtingsbijeenkomsten voor werkgevers in de groothandel		x		
5. In het kader van de BKVA-regeling voert de Stichting Opleidingsfonds Groothandel (SOG) een onderzoek uit naar de (on)mogelijkheden van invoering van deeltijdarbeid in groothandelsbedrijven in logistieke functies. Daarbij wordt in het bijzonder aandacht geschonken aan allochtone vrouwen.			x	
6. De cursisten worden zowel gedurende de opleiding als de stage intensief begeleid.		x		
7. De begeleiding van de opleider zal na de daadwerkelijke plaatsing nog gedurende de periode van de proeftijd worden gecontinueerd		x		
Kwantitatieve afspraken	Tussenstand			
A. De Stichting Opleidingsfonds Groothandel start in september 2002 een project voor 50 herintredende vrouwen in de groothandel voor de omgeving Rotterdam. Zij doet dit in samenwerking met het regionaal platform Rotterdam en werkgevers in de regio Rijnmond.	In Rotterdam 50 vrouwen in voorbereiding.			
B. De SOG voert een pilotproject uit dat tot doel heeft om 40 herintredende “oudere vrouwen” (40 jaar en ouder) in deeltijdfuncties te zetten op logistieke en administratieve activiteiten binnen groothandelsbedrijven in de regio Zuid-West Brabant.	Totaal 120 vrouwen. In Kollum (40), Breda (40) en Amsterdam (40).			

#### Toelichting per afspraak

- 1 Voor onderdeel 1-4 geldt: voorlichtingscampagne wordt afgestemd met opleiding SOG  
 5 Ligt bij de drukker, wordt eind maart verspreid.

### De Nationale Winkelraad van MKB Nederland, 2002 - 2005

	A	B	C	D
1. De Nationale Winkelraad van MKB-Nederland overlegt met de MO-groep hoe te komen tot een voorbeeldproject kinderopvang in de detailhandel bij één of meer van de aangesloten brancheorganisaties		x		
A. De Nationale Winkelraad van MKB-Nederland streeft ernaar tot aan eind 2003 5000 vacatures te melden, waarbij adequate bemiddeling door CWI een voorwaarde is.		x		

*Toelichting per afspraak*

- 1 Er is overleg geweest tussen Nationale Winkelraad van MKB-Nederland, de Maatschappelijk Ondernemen groep en de brancheporgansaties: Mitex, Anko en CbW over de pilot kinderopvang. N.a.v dit overleg is bepaald de mogelijkheden voor een pilot flexibele kinderopvang op regionaal niveau te bekijken. Kinderopvang is een MKB-breed gedragen onderwerp. Er zullen andere ondernemers worden benaderd dan die alleen van de Winkelraad om zo een breder draagvlak te creëren.
- A Eind 2002 is de Nationale Winkelraad een samenwerking gestart met het Servicepunt Arbeidsmarkt MKB om de branches in de Nationale Winkelraad voor te lichten over de doelgroep en te ondersteunen bij de uitvoering van het convenant. Er wordt een tweesporenbeleid gevoerd:
- 1) Ontwikkelen nieuwe communicatieproducten en gebruik van bestaande middelen t.b.v. herintredende vrouwen en werkgevers.
  - 2) Starten (in drie pilotsteden) met nauwe samenwerking tussen mkb en CWI (Utrecht, Rotterdam, Venlo) t.b.v. vacaturemelding.

Ad 1)

Tien branches uit de NWR gaan zich gezamenlijk presenteren op de arbeidsmarkt. Hiertoe ontwikkelen zij samen met CWI een adressenboekje voor herintreedsters met informatie over werken in de betreffende branches en over de dienstverlening van het CWI. De overige branches van de NWR hebben op dit moment te weinig vacatures of zijn al actief op het gebied van herintredende vrouwen. Van 20 tot en met 25 mei 2003 staan de branches (ondersteund door het Servicepunt) samen met CWI met een 'Werk'-paviljoen op de Libelle Zomerweek (evenement waar 77.000 vrouwen worden verwacht). Doelstelling: informeren vrouwen over de mogelijkheden in de detailhandel en stimuleren dat ze zelfstandig naar werk gaan zoeken of zich inschrijven bij het CWI. Met de middelen die tijdens de Libelle Zomerweek worden ingezet, kunnen ook nadien nog activiteiten worden ontplooid (adressenboekje en presentatiewand).

Ten behoeve van werkgevers zal een informatiepakket worden ontwikkeld over de doelgroep. Hiervan moeten twee boodschappen uitgaan. In de eerste plaats informatie over het profiel en de positieve kenmerken van de herintredende vrouw, in de tweede plaats het stimuleren vacatures te melden bij CWI en (ook los van dienstverlening CWI) herintredende vrouwen in dienst te nemen. Dit pakket zal worden gebruikt t.b.v. de activiteiten zoals hieronder vermeld.

Ad 2)

De NWR initieert in de loop van 2003 proefprojecten in drie steden: Rotterdam, Utrecht en Venlo. De branches zullen hun leden ter plaatse oproepen hun (voor herintreedsters geschikte) vacatures te melden bij CWI. Namens de tien deelnemende branches maakt het Servicepunt op dit moment afspraken met de CWI's in deze steden omtrent de één-op-één benadering, waarbij de voorkeur zal uitgaan naar herintredende vrouwen. Als de pilots voor alle partijen bevredigende resultaten opleveren, zal in overleg worden bepaald of en zo ja hoe de samenwerking met CWI kan worden verbreed. Gesprekken over een vierde pilot in Maastricht zijn gaande. .g.v. de komst van een grootwinkelbedrijf komen daar 250 vacatures beschikbaar. De Limburgse organisatie van Zelfstandig Ondernemers en de gemeente Maastricht zijn betrokken. De NWR wijst er overigens op dat de situatie op de arbeidsmarkt sterk is gewijzigd t.o.v. begin 2002.

### Stichting O&O fonds Call Centers, 2002 – 2005

		A.	B.	C.	D.
1	De Call Center sector en de Stichting Call Centers spannen zich in om in de periode van 2002 – 2005 herintredende vrouwen te werven, toe te leiden en te bemiddelen naar banen in call centers in Nederland.			x	
2	Stichting Call Centers stimuleert de werkgevers en werknemers in de Call Center sector om een sociaal fonds op te richten waaruit kinderopvang gefinancierd kan worden.	x			
3	Stichting Call Centers stimuleert werkgevers en werknemers afspraken te maken met werkgevers in de Call Center sector over het recht van werknemers op kort- en langdurig verlof, of, indien er een CAO is, deze afspraken onderdeel van de CAO te maken.		x		
A	In het voorjaar van 2002 wordt gestart met een pilot in Noord- en Oost-Nederland. De resultaten van de pilot zullen worden gebruikt voor de werving, toeleiding en bemiddeling van herintredende vrouwen naar call centers in West-, Midden- en Zuid-Nederland. Het steven is om in totaal 150 herintredende vrouwen te bemiddelen. Elementen uit de pilot vormen:			x (20)	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Afspraken met call centers, gemeenten en CWI's voor de voorlichting, werving, opleiding en bemiddeling van herintreedsters naar de call centerbranche.</li> </ul>		x		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Voorlichtings- en wervingstrajecten.</li> </ul>		x		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Opleidingen voor call center medewerkers met tijden die zijn aangepast aan herintreedsters.</li> </ul>		x		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Integratietrajecten voor herintreedsters waarbij herintredende vrouwen worden begeleid naar de arbeidsmarkt door individuele en groepsgewijze trainingen onder begeleiding van een fysiotherapeut.</li> </ul>		x		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Een pilot bij een call center waarbij uren worden ingekocht bij een groep herintreedsters en waarbij de groep onderling regelt wie wanneer werkt.</li> </ul>		x		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>“Leerrekeningen” voor niet-uitkeringsgerechtigde herintreedsters.</li> </ul>	x			

- Arbeidsvoorwaarden voor herintreedsters: i.c. kinderopvang, vervoer en andere voorwaarden die van belang zijn bij het combineren van arbeid en zorg.

x

### *Toelichting per afspraak*

- A Inspanningen zijn vooral gericht geweest op de start van het project in Noord-Nederland. Aandacht besteed aan fase na werving, door gesprekken met werkgevers. Diverse werkgevers zijn bereid deel te nemen.. Er zijn diverse workshops gehouden voor herintreedsters over werk in call centers (i.s.m. gemeenten en Kliq). Voor Friesland zijn van de 50 plaatsen er 20 gereserveerd voor herintreedsters. Begin april zijn gesprekken gevoerd met alle kandidaten en zullen 20 kandidaten worden geselecteerd, die per 6 mei in twee groepen een opleiding starten in Leeuwarden en Franeker. Voor de provincie Groningen wordt een overeenkomstige weg bewandeld, die eind maart 2003 is gestart.

### **Kenniscentrum Bedrijfsleven Beroepsonderwijs ECABO, 2002 – 2005**

		A.	B.	C.	D.
1	Kenniscentrum Bedrijfsleven Beroepsonderwijs ECABO beschikt over een bedrijvenregister waarin ca. 36.000 erkende leerbedrijven in de ESB sector zijn opgenomen. ECABO zal deze bedrijven een mailing sturen met door het ministerie van SZW aangeleverde documentatie en zal bedrijven stimuleren leerwerkplaatsen voor herintredende vrouwen aan te bieden.		x		
2	ECABO en de CWI zullen in 2002 bezien of, en zo ja hoe, het instrument van erkenning van elders verworven competenties (EVC) voor herintredende vrouwen kan worden gebruikt in de CWI-structuur en werkwijze. De ervaringen van ECABO op het gebied van internationale diplomawaardering (IDW), worden hierin meegenomen		x		
3	ECABO is in overleg met vertegenwoordigers van voor het werkgebied van ECABO relevante branches met als doel te komen tot de inrichting van vacaturebanken voor de betreffende branche en beziet in 2002 of deze vacaturebanken mogelijk gekoppeld zullen worden aan die van de CWI. ECABO wil bij de inrichting van deze vacaturebanken bijzondere aandacht schenken aan de vacatures die vervuld zouden kunnen worden door herintredende vrouwen.			x	
4	ECABO zal in 2003 starten met het tijdens de door haar adviseurs af te leggen accrediterings- en kwaliteitsbezoeken aan de ESB-leerbedrijven gericht vacatures werven voor één van de vacaturebanken, waarbij ECABO met name aandacht zal schenken aan vacatures voor herintredende vrouwen.		x		
5	Bij de projecten rond herintredende vrouwen zal ECABO de kwalificatie van de deelnemers als uitgangspunt hanteren.			x	
6	ECABO voert de landelijke regie over het project “Arbeidsmarkt (h)erkent verborgen talent”, een project dat met name gericht is op de (her)intrede van allochtone vrouwen op de arbeidsmarkt. In het kader van dit project zullen de komende 4 jaar ca. 1.000 vrouwelijke deelnemers binnen het project gekwalificeerd			x	

*Toelichting per afspraak*

- 1 In 'Impact', een door ECABO uitgegeven periodiek, die wordt verspreid over alle leerbedrijven en opleidingsinstellingen, is al aandacht besteed aan dit convenant.  
De verdere planning voor deze activiteit is voorjaar 2003. In afwachting van eenduidige informatie m.b.t. werving, eventueel benodigde scholing, reïntegratiebegeleiding en matching zal op uitdrukkelijke wijze het complete bedrijevnetwerk van ECABO worden geïnformeerd.
- 2 Momenteel vindt er overleg plaats met CWI en andere partijen over hoe en voor welke doelgroepen het EVC-instrument het beste kan worden ingezet. Éen van de overwegingen is om medewerkers van het CWI te trainen om EVC verder in te zetten binnen de geldende procedures
- 3 Op directieniveau zijn intentie-afspraken gemaakt om de wederzijdse databanken aan elkaar te koppelen. Momenteel worden de technische details in kaart gebracht.  
De planning blijft om voorjaar 2003 daadwerkelijk gegevens uit te wisselen
- 4 Een persoonlijke benadering naar het bedrijevnetwerk is naar het oordeel van ECABO onontbeerlijk. Als meest effectieve oplossing is gekozen om, naar aanleiding van leads vanuit reguliere accrediteringsgesprekken, een persoonlijk gesprek te houden met de potentieel geïnteresseerd bedrijven of organisaties.  
Hiervoor wil ECABO de komende jaren landelijk 4 FTE's inzetten. Tot op dit moment is onduidelijk of hier financiële middelen voor zijn.
5. Geheel binnen de wettelijke taken van Kenniscentrum Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven en binnen de statuten van ECABO was, is en blijft reguliere kwalificering middels door de Minister erkende diploma's het uitgangspunt binnen alle activiteiten.
6. Het project is inmiddels het tweede jaar in gegaan:  
In de regio Rotterdam is de eerste groep van 90 aan het tweede jaar begonnen. Het uitvalpercentage hierbij is 'maar' 10%  
En tweede groep van 90 in inmiddels ook gestart  
In Nijmegen is de eerste groep van 90 gestart  
De planning om binnen 4 jaar 1000 deelnemers te kwalificeren ligt op schema  
Kritische succesfactor: Het project is alleen mogelijk in combinatie met WiW. Met het eventueel wegvallen van deze regeling, of een soortgelijke opvolger, is dit project helaas ook ter ziele.  
De succesvolle instroom en het zeer lage uitval-% is mede verkregen door:
  - De persoonlijke aanpak van het project met inzet van persoonlijke begeleiders
  - Een eerste half jaar introductie met een introductie op de diverse beroepenvelden. Op basis hiervan kunnen meer gefundeerde en gemotiveerde keuze worden gemaakt
  - EVC als instrument om reeds verworven competenties te valideren
  - Longitudinale begeleiding
  - Psychosociale begeleiding



- Een onafhankelijke ombudsvrouw die deelnemers kan helpen met vragen en problemen van allerlei aard.

### Centrale organisatie Werk en Inkomen

2002		A.	B.	C.	D.
1	wegnemen van de in de eigen organisatie mogelijk nog voorkomende (institutionele) belemmeringen door het ontwikkelen van een benaderingswijze en instrumenten die recht doen aan de specifieke kenmerken van de doelgroep niet-uitkeringsgerechtigde herintredende vrouwen			x	
2	In nauwe samenwerking met het MKB-project specifieke aandacht geven aan en inspanningen leveren voor allochtone herintredende vrouwen (arbeidsparticipatie bevordert integratie)		x		
3	bevorderen dat alle niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen die ondersteuning van het CWI wensen zich inschrijven bij het CWI (tenzij zij dat nadrukkelijk niet wensen)			x	
4	waar mogelijk het wensberoep van herintredende niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen als uitgangspunt nemen mits het gaat om beroepen waar voldoende vacatures voor zijn			x	
5.	doorvoeren van de actieve bemiddeling, de 1-op-1 benadering en de intensivering van de bemiddelingsgesprekken voor deze doelgroep			x	
6.	Realiseren van wervingsacties waar knelpunten op de lokale of regionale arbeidsmarkten erom vragen, zo mogelijk samen met gemeenten en relevante netwerkorganisaties			x	
7.	ondersteunen van gemeenten bij hun voorlichtings- en wervingsacties, ook als knelpunten op de arbeidsmarkt daar niet om vragen			x	
8.	per eind 2003 realiseren van een rapportcijfer 7 voor klanttevredenheid		x		
A	Instroom van 4.000 herintredende vrouwen, waarvan naar verwachting:				3003
	• 60% fase 1, waarvan 70% binnen zes maanden geplaatst, waarvan 15% etnische minderheden				60%
	• 40% fase 2, 3 en 4, 90% van de reïntegratieadviezen binnen afgesproken termijn				(nog onbekend)
2003		A	B	C	D
B	Het samen met gemeenten bewerkstellingen van een nieuwe instroom van 12.000 herintredende vrouwen, waarvan naar verwachting: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 30% fase 1; waarvan 70% binnen zes maanden uitstroomt naar werk, waarvan 15% etnische minderheden</li> <li>• 70% fase 2, 3 en fase 4, waarvoor het CWI een reïntegratie-advies uitbrengt; 90% van de reïntegratieadviezen binnen afgesproken termijn</li> </ul>				

### RPA Zuidelijk Noord-Holland, 2003 – 2005 (nog geen tussenresultaten)

- Gemeenten: Amsterdam, Haarlem, Haarlemmermeer, Purmerend, Zaanstad.

- CWI: Amsterdam, Haarlem, Haarlemmermeer, Purmerend, Zaanstad.
- Werkgevers: Ondernemerskring Sociale Sector Amsterdam, Verenigde Amstelhuizen, Amsterdam Thuiszorg, CSU Total Care BV, Concern De Weeren, , EVEAN Thuiszorg.
- ROC van Amsterdam
- het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid Zuidelijk Noord – Holland

		A	B	C	D
1.	Gemeenten, werkgevers en CWI voeren overleg, onder erkenning en met gebruikmaking van ieders inzichten en mogelijkheden, en streven naar een zo effectief en efficiënt mogelijke werking van de regionale arbeidsmarkt ten behoeve van de doelgroep herintredende vrouwen;				
2.	Gemeenten, werkgevers en CWI zullen ieder, naar aanleiding van de afspraken die uit dit convenant voortvloeien, een intern actieplan opstellen, binnen twee maanden na ondertekening van dit convenant.				
3.	Binnen de regio Zuidelijk Noord-Holland spannen partijen in de periode 2003 tot en met 2005 zich maximaal in om de instroom van niet-uitkeringsgerechtigden te bevorderen;				
4.	De bij het CWI aangesloten gemeenten zullen zich inspannen (middels voorlichting en bemiddelingsaandacht) om elke niet-uitkeringsgerechtigde herintredende vrouw die door het CWI wordt overgedragen aan de gemeente (fase 2-3-4), binnen 4 weken op te roepen voor een intake als start voor een reïntegratietraject.				
5.	Werkgevers maken afspraken met branche of sectororganisaties over de wijze waarop hun leden (achterban) worden gestimuleerd herintredende vrouwen aan te stellen en te behouden.				
6.	RPA Zuidelijke Noord Holland zal: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zoveel mogelijk partijen op de hoogte stellen van het convenant herintredende vrouwen en stimuleren om aan het convenant mee te werken;</li> <li>• Voorlichting en ondersteuning bieden bij invulling van de actieplannen;</li> <li>• Een bemiddelende rol in het maken van afspraken voor de regio tussen gemeenten, brancheorganisaties en CWI die de lokale inspanningen kunnen versterken;</li> <li>• Beschikbare goede voorbeelden van methodieken en contracten die door deelnemende partijen in de regio en elders zijn ontwikkeld naar alle gemeenten in de regio verspreiden en toegankelijk maken; Methodieken voor lokale voorlichting aan de doelgroep die in de landelijke voorlichtingscampagne zijn ontwikkeld doorgeven en lokaal verspreiden op basis van de door SZW op te zetten communicatiestrategie.</li> <li>• Beschikbare methodieken en informatie voor deskundigheidsbevordering van arbeidsconsulenten en casemanagers verspreiden.</li> <li>• Samenwerkingsmodellen tussen gemeenten en van gemeenten met het lokale CWI alsmede met werkgevers stimuleren en verspreiden.</li> </ul>				

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Een ondersteunende rol vervullen bij de monitoring (procesbewaking) en evaluatie</li> </ul>				
	Kwantitatieve afspraken	Tussenstand			
A	Plaatsing gemeenten 1460				
B	Vacatures werkgevers 795				

### Stichtingen Contract Catering, 2003 – mei 2004 (nog geen tussenresultaten)

		A.	B.	C.	D.
1	Zal in de periode van mei 2003 tot mei 2004 een selectie van niet-uitkeringsgerechtigde herintredende vrouwen met een achterstand tot de arbeidsmarkt een traject aanbieden in de vorm van een stageplaats welke kan leiden tot een reguliere baan binnen de contractcateringbranche. Hiervoor zijn 50 arbeidsplaatsen beschikbaar gesteld. Streven is dat 50% van de kandidaten bestaat uit allochtone vrouwen. Selectie van de kandidaten vindt plaats in overleg met gemeenten en in samenhang met stagelocaties en branche				
2	Zal in de periode van september 2003 tot mei 2004 een aantal voorlichtingsbijeenkomsten organiseren waarbij medewerkers van de Centra voor Werk en Inkomen een introductie op de contractcateringbranche ontvangen. Aansluitend zullen regionaal een aantal voorlichtingsbijeenkomsten worden georganiseerd waarbij medewerkers van verschillende cateringorganisaties inzicht wordt geboden in de dienstverlening van het CWI. De leden van Veneca zullen worden aangespoord vacatures te melden bij het CWI.				
3	zal in staat worden gesteld instrumenten te ontwikkelen voor het in dienst nemen en houden van allochtone werknemers. Voor dat doel zal het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in de periode mei 2003 tot mei 2004 haar ervaring, kennis en relatienetwerk beschikbaar stellen met betrekking tot multicultureel personeelsbeleid en diversiteitbeleid. Hierbij wordt gebruik gemaakt van bestaande ervaringen die zijn opgedaan in andere convenanten, door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid afgesloten.				
4	Zal in staat worden gesteld succesvol gebleken methodieken voor instroom van herintredende vrouwen in de branche kenbaar te maken in andere regio's of gemeenten, mede door tussenkomst van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.				
5.	Zal tijdens de periodieke overleggen met de betrokken convenantpartijen spreken over de voortgang, eventuele problematiek en de succesfactoren. Ter afsluiting van het eerste convenantjaar zal door middel van een evaluatie worden bepaald in hoeverre de gestelde doelen zijn bereikt.				
6.	Zal op grond van de bereikte doelen in het eerste jaar vóór mei 2004 afspraken maken over de doelen voor het tweede convenantjaar, dat een looptijd zal kennen van mei 2004 tot ultimo 2005.				