

Eindrapport

Onderzoek Leren en Werken in MKB

Regio Drechtsteden

onderwijs en arbeidsmarkt – beroepen en opleidingen – competenties en kwalificaties – ontwikkeling en projectleiding
– onderzoek en advies – beleid en implementatie – leren en werken – vakkundig en professioneel – mens en organisatie
– gedegen en doelgericht – met hart en ziel – ao consult – zicht op ontwikkeling

Uitgevoerd in opdracht van
LeerWerkLoket Drechtsteden

Rapportage RAO-326.17.03

Dordrecht, augustus 2017



Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	5
2. Onderzoeksopzet	6
2.1 Doelstelling.....	6
2.2 Uitgangspunten	6
2.3 Onderzoeksvragen	6
2.4 Plan van aanpak.....	7
3. MKB Drechtsteden: welke bedrijven worden onvoldoende bereikt in de huidige aanpak?	10
3.1 Schets van het MKB in de regio Drechtsteden	10
3.2 De huidige werkgeversbenadering in de Drechtsteden	11
3.3 Het bereik van de huidige werkgeversbenadering	12
3.4 De 'blinde vlekken': de MKB-bedrijven die in de huidige werkgeversbenadering niet of onvoldoende worden bereikt.....	15
4. Leren en werken bij kleine MKB-bedrijven in de regio Drechtsteden.....	17
4.1 Leren en werken in de geïnterviewde bedrijven	17
4.2 Mogelijkheden en beperkingen met betrekking tot Leren en Werken	18
4.3 Ondersteuningsbehoeften.....	19
4.4 Tips en adviezen.....	20
5. Conclusies en aanbevelingen	22
5.1 Conclusies.....	22
5.2 Aanbevelingen	24
 Bijlage 1 Geraadpleegde literatuur	29
Bijlage 2 Overzicht sleutelinformanten	30
Bijlage 3 Overzicht geïnterviewde bedrijven	31
Bijlage 4 Interviewleidraden MKB-bedrijven	32
Bijlage 5 Begrippenlijst.....	40
Bijlage 6 Bedrijvennetwerken en organisaties voor MKB in regio Drechtsteden.....	42





1. Inleiding

Het LeerWerkLoket is een samenwerking tussen de Drechtsteden, UWV Werkbedrijf en het ROC Da Vinci College. Daarnaast wordt het LeerWerkLoket actief ondersteund door de partners: Werkgevers Drechtsteden, Dordrechtse Ondernemers Vereniging (DOV), Dordtmij, Tempo-Team, Regio Drechtsteden, SBB, Metalent en de Sociale Dienst Drechtsteden. Het LeerWerkLoket Drechtsteden is vanaf januari 2009 geopend maar kent een hernieuwde start en vorm sinds juni 2013. Het LeerWerkLoket Drechtsteden geeft informatie, inzicht, advies en begeleiding omtrent alle vragen op het terrein van Leren en Werken voor verschillende doelgroepen.

Het LeerWerkLoket benadert niet zelfstandig bedrijven, maar wordt via Baanbrekend Drechtsteden (en andere partijen die contact met werkgevers in de regio hebben) in contact gebracht met bedrijven die vragen hebben over Leren en Werken. De kleine MKB-bedrijven worden via deze weg niet of nauwelijks bereikt. Langs deze weg worden tot op heden vooral de grotere bedrijven bereikt. De kleine MKB-bedrijven vormen een belangrijke doelgroep voor het LeerWerkLoket. Deze bedrijven hebben juist behoefte aan ondersteuning op het gebied van Leren en Werken. Het LeerWerkLoket wil dan ook inzicht in de vraag hoe kleine MKB-bedrijven in de regio Drechtsteden beter bereikt kunnen worden op dit gebied.

Om hier meer inzicht in te krijgen, heeft het LeerWerkLoket Drechtsteden Arbeid Opleidingen Consult (AO Consult) gevraagd om hier onderzoek naar te doen. Dit rapport beschrijft de resultaten van het onderzoek. Het uitgevoerde onderzoek is kwalitatief en kleinschalig van aard. De resultaten dienen daarom met voorzichtigheid geïnterpreteerd te worden.

Opbouw rapport

Hoofdstuk 2 beschrijft de onderzoeksopzet. Hoofdstuk 3 geeft een uiteenzetting van de bedrijven in de Drechtsteden die momenteel nog niet of onvoldoende bereikt worden. Hoofdstuk 4 gaat in op Leren en Werken bij de kleine MKB-bedrijven in de regio Drechtsteden. De conclusies en aanbevelingen van het onderzoek staan in hoofdstuk 5.



2. Onderzoeksopzet

2.1 Doelstelling

De centrale doelstelling van het onderzoek is om inzicht te verkrijgen in de vraag hoe kleine MKB-bedrijven (maximaal 25 werknemers) in de regio Drechtsteden beter bereikt kunnen worden op het gebied van Leren en Werken.

2.2 Uitgangspunten

Voor het onderzoek zijn de volgende uitgangspunten relevant:

- De volgende definitie van MKB wordt in dit onderzoek gehanteerd (bron: MKB servicedesk): MKB staat voor midden- en kleinbedrijf. Het midden- en kleinbedrijf (MKB) bestaat uit ondernemingen met maximaal 250 medewerkers. Van alle Nederlandse bedrijven valt circa 99 procent in deze categorie. De definities van het midden- en kleinbedrijf zoals vastgesteld door de Europese Commissie zijn als volgt:
 - Middelgroot: minder dan 250 werknemers, een jaaromzet van hoogstens 50 miljoen euro of een jaarlijks balanstotaal kleiner of gelijk aan 43 miljoen euro.
 - Klein: minder dan 50 werknemers, een jaaromzet van hoogstens 10 miljoen euro of een balanstotaal kleiner of gelijk aan 10 miljoen euro.
 - Micro: minder dan 10 werknemers en een jaaromzet van hoogstens 2 miljoen euro of een jaarlijks balanstotaal kleiner of gelijk aan 2 miljoen euro.
- In dit onderzoek ligt de focus op kleine MKB-bedrijven in de regio Drechtsteden, waarbij we uitgaan van bedrijven met maximaal 25 werknemers. Daar waar in dit rapport wordt gesproken over kleine MKB-bedrijven, wordt bedoeld op bedrijven met maximaal 25 werknemers.
- Daarnaast ligt de nadruk in dit onderzoek op bedrijven in de arbeidsmarktregio Drechtsteden, bestaande uit de gemeenten Alblasserdam, Dordrecht, Hendrik-Ido-Ambacht, Papendrecht, Sliedrecht en Zwijndrecht.
- Het onderzoek gaat uit van de huidige, eenduidige werkgeversbenadering in de regio Drechtsteden. Het LeerWerkLoket benadert niet zelfstandig bedrijven, maar wordt via Baanbrekend Drechtsteden (en andere partijen die contact met werkgevers hebben) in contact gebracht met bedrijven die vragen hebben over Leren en Werken. Het gaat in het onderzoek specifiek om het onderwerp Leren en Werken. Bedrijven worden via de huidige benadering wel bereikt als het gaat om, bijvoorbeeld, het vullen van leegstaande vacatures.
- De opdrachtgever heeft voor het onderzoek de reeds beschikbare informatie ter beschikking gesteld aan AO Consult. Gedurende het onderzoek bleek dat deze informatie door verschillende instanties werd aangeleverd en dat de informatie niet altijd met elkaar verenigbaar was. Hierdoor was niet alle informatie bruikbaar.

2.3 Onderzoeksvragen

1. In hoeverre worden kleine MKB-bedrijven in de regio Drechtsteden in de huidige werkwijze/aanpak bereikt op het gebied van Leren en Werken?
 - Welke kleine MKB-bedrijven worden al wel bereikt en door wie? Wat zijn de kenmerken van de kleine MKB-bedrijven die al wel worden bereikt (sector, omvang)?



- Welke kleine MKB-bedrijven worden niet of onvoldoende bereikt ('blinde vlekken')? Wat zijn de kenmerken van de kleine MKB-bedrijven die niet of onvoldoende worden bereikt (sector, omvang)?
- 2. Wat doen kleine MKB-bedrijven die via de huidige benadering niet of onvoldoende worden bereikt al op het gebied van Leren en Werken? Welke vragen leven er bij deze bedrijven ten aanzien van Leren en Werken? Bestaan hierin verschillen tussen kleine MKB-bedrijven uit verschillende sectoren, van verschillende omvang? Als kleine MKB-bedrijven nog niets met Leren en Werken doen, wat is dan de reden?
- 3. Welke goede voorbeelden zijn er van kleine MKB-bedrijven die al aan de slag zijn met Leren en Werken? Op welke manier zijn zij geënthousiasmeerd om hiermee aan de slag te gaan, hoe zijn zij hiermee aan de slag?
- 4. Hoe kunnen de kleine MKB-bedrijven die via de huidige benadering niet of onvoldoende worden bereikt worden benaderd, rekening houdend met de werkgeversbenadering in de regio?

2.4 Plan van aanpak

Het onderzoek is uitgevoerd in de volgende fasen:

1. Deskresearch
2. Verdieping
3. Rapportage

Deze fasen worden hieronder kort toegelicht.

Fase 1 – Deskresearch

In de eerste fase van het onderzoek stond deskresearch centraal. In deze fase is er gezocht naar informatie uit verschillende bronnen.

- Voor deze fase heeft de opdrachtgever zoveel mogelijk beschikbaar materiaal en bestanden aangeleverd. Ook zijn de bevindingen van de eerder door AO Consult uitgevoerde Quicksan Aanpak Jeugdwerkloosheid Regio Drechtsteden in deze fase benut, alsmede de bevindingen van de Evaluatie Inzet Adviseur Bedrijven 2015 van het LeerWerkLoket. Voor een overzicht van de geraadpleegde literatuur: zie bijlage 1.
- De MKB-bedrijven en meer in het bijzonder de kleine MKB-bedrijven (maximaal 25 werknemers) in de arbeidsmarktregio Drechtsteden zijn met behulp van bronnen van het LeerWerkLoket Drechtsteden in kaart gebracht. Hierbij is specifiek gekeken naar de vraag welke kleine MKB-bedrijven wel of niet worden bereikt binnen de huidige aanpak. Hiertoe zijn via het LeerWerkLoket Drechtsteden bedrijvenlijsten/-bestanden opgevraagd van Baanbrekend Drechtsteden en UWV/WSP. Er is ook informatie over het bedrijfsleven in de regio Drechtsteden in kaart gebracht via bestaande bronnen zoals het Centraal Bureau voor Statistiek (CBS) en de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB). Daarnaast zijn diverse regionale bedrijvennetwerken en organisaties waarbij MKB-bedrijven uit de regio Drechtsteden zijn aangesloten in kaart gebracht¹ (zie bijlage 6).
- Onderdeel van deze fase was tevens een gesprek met sleutelinformanten van Baanbrekend Drechtsteden en UWV/WSP, om snel zicht te krijgen op alle beschikbare informatie. Daarnaast zijn de regionale werkgeversorganisaties Werkgevers Drechtsteden en de Dordrechtse Ondernemers Vereniging (DOV) in deze fase

¹ Deze lijst is niet uitputtend



(telefonisch) geraadpleegd, evenals de Werkgeversorganisatie WGV Zorg en Welzijn Zuid-Holland Zuid en Stichting Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (zie bijlage 2 voor een overzicht).

- Deze fase was erop gericht om meer inzicht te krijgen in de ‘blinde vlekken’: de kleine MKB-bedrijven en meer in het bijzonder de kleine MKB-bedrijven (max. 25 werknemers) in de regio Drechtsteden die in de huidige aanpak niet of onvoldoende worden bereikt.

Gedurende het onderzoek bleek dat de informatie die via de opdrachtgever door verschillende instanties werd aangeleverd ten behoeve van het onderzoek niet altijd met elkaar verenigbaar was. Hierdoor was niet alle informatie bruikbaar.

Fase 2 – Verdieping

De tweede fase – de verdiepende fase – bestond uit diepte-interviews met 5 kleine MKB-bedrijven in de regio Drechtsteden en een interview met de koepelorganisatie in de regio namens de eerstelijns zorg.² In het onderzoek is geprobeerd om de bedrijven zoveel mogelijk te benaderen vanuit de netwerken van de samenwerkende partijen in de regio, maar in de praktijk bleek dit zeer lastig omdat de kleine MKB-bedrijven nog niet of nauwelijks via de huidige benadering worden bereikt. De verdeling van interviews over de sectoren is als volgt:

- twee interviews met de zorg sector;
- één interview met een bedrijf uit de logistiek³;
- één interview met een bedrijf uit de financiële dienstverlening;
- één interview met een bedrijf in de detailhandel;
- één interview met een bedrijf in de industrie.

Zie bijlage 3 voor een overzicht van de geïnterviewde bedrijven.

Door het beperkte aantal interviews, kunnen we op basis van dit onderzoek uiteraard geen algemene conclusies trekken over de kleine MKB-bedrijven in de regio Drechtsteden. Niettemin kunnen op basis van de interviews interessante uitspraken worden gedaan over de ervaringen en wensen van de geïnterviewde kleine MKB-bedrijven in de regio Drechtsteden ten aanzien van Leren en Werken. Dit is illustratief voor ervaringen van kleine MKB-bedrijven op dit gebied. De bedrijven zijn voornamelijk gevonden via de website van de DOV. Op basis van de ervaringen van de geïnterviewden, wordt in hoofdstuk 4 ingezoomd op leerpunten en goede voorbeelden. Zie bijlage 3 voor een overzicht van de geïnterviewden. De selectie van de te interviewen bedrijven heeft in nauw overleg met de opdrachtgever plaatsgevonden. De interviews zijn afgenomen op basis van een interviewleidraad (zie bijlage 4). De interviewleidraad is vooraf voorgelegd aan en besproken met de opdrachtgever. De gesprekken waren erop gericht om meer zicht te krijgen op de vragen van kleine MKB-bedrijven in de regio Drechtsteden op het gebied van Leren en Werken. Daarnaast is er gekeken naar de wijze waarop deze bedrijven al met Leren en Werken aan de slag zijn. Eerst is open gevraagd aan de bedrijven wat zij verstaan onder Leren en Werken en wat hun ervaringen hiermee zijn. Vervolgens is in de gesprekken ingezoomd op vier varianten van Leren en Werken (zie bijlage 5 voor een uitleg van de begrippen):

² NB één geïnterviewd bedrijf uit de sector detailhandel valt officieel buiten de regio Drechtsteden (Hardinxveld-Giessendam). Voor dit type bedrijf bleek het zeer moeilijk om een interview te organiseren, omdat het voor deze bedrijven vaak niet mogelijk is om binnen de openingstijden mee te werken aan een interview. Daarom is voor dit interview geput uit het netwerk van de onderzoekers.

³ NB het gekozen bedrijf uit de logistieke sector bestaat uit verschillende kleine onderdelen en heeft in totaal 60 werknemers. Door deze opbouw had de geïnterviewde wel goed zicht op de behoeftes van kleinere MKB-bedrijven.

- beroepspraktijkvorming (bpv) in het mbo (voor ofwel de Beroeps Opleidende Leerweg (BOL) ofwel de Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL));
- stages van hbo- en universitaire opleidingen;
- korte opleidingstrajecten voor werkzoekenden met baangarantie (vooral gericht op functies die een laag opleidingsniveau vragen);
- EVC.

Tevens is er in de interviews stilgestaan bij de vraag hoe kleine bedrijven beter bereikt kunnen worden op het gebied van Leren en Werken.

Privacy

In dit onderzoek is rekening gehouden met de privacy wetgeving. Volgens de privacywetgeving mogen onderzoeksbureaus voor hun onderzoek gebruik maken van naam- en adresgegevens van bepaalde personen. Voorwaarden zijn dan wel dat de gegevenshouder daarvoor toestemming geeft, dat de onderzoeksbureaus de te benaderen personen de gelegenheid geven deelname aan het onderzoek te weigeren en dat in de gegevensverwerking absolute anonimiteit wordt gegarandeerd.

Fase 3 – Rapportage

Voorgaande fasen hebben geresulteerd in onderhavige rapportage, die antwoord geeft op de gestelde onderzoeksvragen.

Algemeen

De uitvoering van het onderzoek is begeleid door Loud Mommersteeg van het LeerWerkLoket Drechtsteden. Tussentijds heeft regelmatig overleg met de opdrachtgever plaatsgevonden.



3. MKB Drechtsteden: welke bedrijven worden onvoldoende bereikt in de huidige aanpak?

3.1 Schets van het MKB in de regio Drechtsteden

Het MKB in Nederland

Om het beeld van MKB in de regio Drechtsteden in perspectief te kunnen plaatsen, wordt nu eerst kort de huidige situatie van MKB in Nederland geschetst. In 2016 waren er in Nederland 1.006.525 MKB-bedrijven (De staat van het MKB, 2016). De groep bedrijven met één werknemer is het grootst (ruim 75% van de MKB-bedrijven in Nederland). In 20% van de MKB-bedrijven zijn 2 tot 10 personen werkzaam. Slechts 4% van de bedrijven kent een bedrijfsgrootte van 10 tot 50 personen. De sectoren handel, bouw en specialistische zakelijke diensten zijn daarbij het best vertegenwoordigd (De staat van het MKB, 2016).

Het MKB in de regio Drechtsteden

In de Drechtsteden is een vergelijkbaar patroon te zien

Tabel 1: het MKB (tot 25 werknemers) in de regio Drechtsteden (totaal 7.204 bedrijven)

Aantal werknemers	Aantal bedrijven in de Drechtsteden	Percentage t.o.v totaal (bedrijven met 1-25 pers)
20 tot 25	216	3,0%
15 tot 19	254	3,5%
10 tot 14	481	6,7%
5 tot 9	1513	21,0%
1 tot 4	4739	65,9%

Bron: Kamer van Koophandel, 2014

Zoals de tabel laat zien, is binnen de groep kleine MKB-bedrijven in de Drechtsteden een relatief groot aantal zzp-ers actief. Zzp-ers zijn veelal op zichzelf gericht (De staat van het MKB, 2015). Toch zijn er ook voor deze groep bedrijven mogelijkheden op het gebied van Leren en Werken. Een zzp-er kan bijvoorbeeld binnen diverse sectoren erkend worden als leerbedrijf en een stagiair opleiden. De groei van het aantal zzp-ers in Nederland maakt hen een interessante doelgroep op het gebied van Leren en Werken (Buijs, 2016).

Uit de werkgeverslijst van de Kamer van Koophandel die het UWV voor het onderzoek ter beschikking heeft gesteld, blijkt dat de 7.204 kleine MKB-bedrijven in de Drechtsteden vooral in de volgende sectoren actief zijn:

1. Zakelijke dienstverlening (1.682 MKB-bedrijven)
2. Detailhandel (1.256 MKB-bedrijven)
3. Groothandel (721 MKB-bedrijven)
4. Transport (705 MKB-bedrijven)

Hierbij dient wel vermeld te worden dat de werkgeverslijst mogelijk enigszins vervuild is. De lijst representeert de gegevens van 2014 en omvat tevens bedrijven waar op een bepaalde vestiging 25 medewerkers of minder werkzaam zijn, maar die onderdeel uitmaken van een grotere organisatie (bijvoorbeeld Lidl).



3.2 De huidige werkgeversbenadering in de Drechtsteden

UWV en Baanbrekend Drechtsteden benaderden werkgevers met hetzelfde doel; een werkplek creëren voor kandidaten in een uitkeringssituatie maar opereerden hierin afzonderlijk. Dit was voor de werkgever erg tijdrovend en liepen kandidaten hierdoor ondersteuning mis. Daarom zijn sinds oktober 2016 de afzonderlijke krachten in de regio Drechtsteden gebundeld binnen Baanbrekend Drechtsteden.

De huidige werkgeversbenadering in de Drechtsteden valt onder Baanbrekend Drechtsteden (Baanbrekend Drechtsteden, 2017). De regio Drechtsteden heeft gekozen om te werken met een centrale werkgeversbenadering, waarin De Sociale Dienst Drechtsteden, UWV en Randstad Groep Nederland samenwerken en hun krachten hebben gebundeld om in de regio vraag naar en aanbod van werk bij elkaar te brengen. Het is voor de regio van belang dat er een eenduidige afstemming is met de verscheidende activiteiten binnen het regionale arbeidsbeleid. .

Een partij in de huidige werkgeversbenadering is Baanbrekend Drechtsteden. Zij beschikt over een groot bestand van werkzoekenden voor bedrijven die graag een vacature willen opvullen. Baanbrekend selecteert voor bedrijven de juiste kandidaten uit hun bestand en geeft kosteloos advies over de regelingen en voordelen waar werkgevers gebruik van kunnen maken. Waar nodig zorgt Baanbrekend Drechtsteden voor ondersteuning van kandidaten op de werkvloer of voor praktijkgerichte scholing. Bedrijven krijgen binnen Baanbrekend Drechtsteden een vast aanspreekpunt die alle contacten met de werkgever verzorgt.

Voor meer informatie: zie <https://www.baanbrekenddrechtsteden.nl/>.

LeerWerkLoket Drechtsteden

Een LeerWerkLoket (LWL) is een samenwerkingsverband tussen de partijen die bij Leren en Werken betrokken zijn: UWV, gemeenten, onderwijsinstellingen, kenniscentra en het bedrijfsleven. Gezamenlijk ontwikkelen zij producten en diensten die de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt kunnen verbeteren. De expertise van de LeerWerkLoketten is het organiseren van leerwerktrajecten. Dit gebeurt in samenwerking met werkgever en opleiders. Verschillende regio's hebben hun eigen LWL. In de regio Drechtsteden heeft het LWL (o.a.) de volgende kerntaken: informeren over de arbeidsmarkt, beroepen en opleidingen, inzicht geven in competenties en verbinden van onderwijs, ondernemers en overheid..

Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB)

De Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) is een landelijke organisatie die de volgende wettelijke taken verricht:

Voor het middelbaar beroepsonderwijs en het bedrijfsleven verrichten we de volgende wettelijke taken:

- erkennen en begeleiden van leerbedrijven;
- onderhouden van de mbo-kwalificatiestructuur;
- verzorgen van informatie over de arbeidsmarkt, beroepspraktijkvorming (stages en leerbanen) en de doelmatigheid van het opleidingsaanbod.

SBB is actief in alle regio's en alle sectoren. Voor meer informatie: zie <https://www.s-bb.nl/over-sbb>.



3.3 Het bereik van de huidige werkgeversbenadering

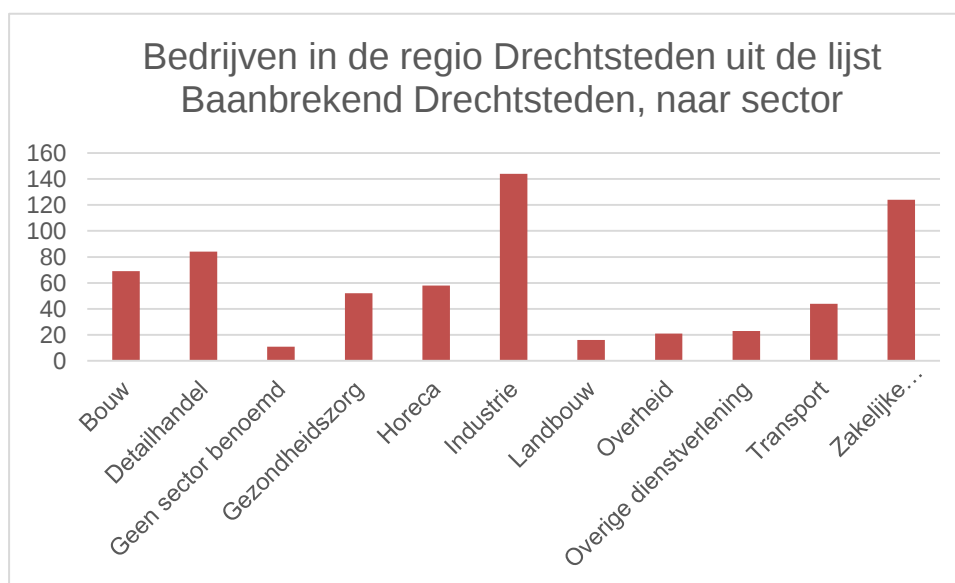
Evaluatie adviseur bedrijven

In 2016 is de inzet van de adviseur bedrijven voor Leren en Werken in de regio Drechtsteden in opdracht van het LeerWerkLoket Drechtsteden geëvalueerd (LeerWerkLoket Drechtsteden, 2016). Uit deze evaluatie blijkt dat er in de regio Drechtsteden in toenemende mate in wordt geslaagd om Leren en Werken bij werkgevers onder de aandacht te brengen. De rol van het LeerWerkLoket hierbij is voornamelijk het enthousiasmeren van de bedrijven en hen bewust maken van Leren en Werken. Uit de evaluatie blijkt echter dat vooral de grotere bedrijven bereikt worden in de huidige benadering. Het MKB wordt in (veel) mindere mate bereikt als het gaat om Leren & Werken.

Overzichten instanties

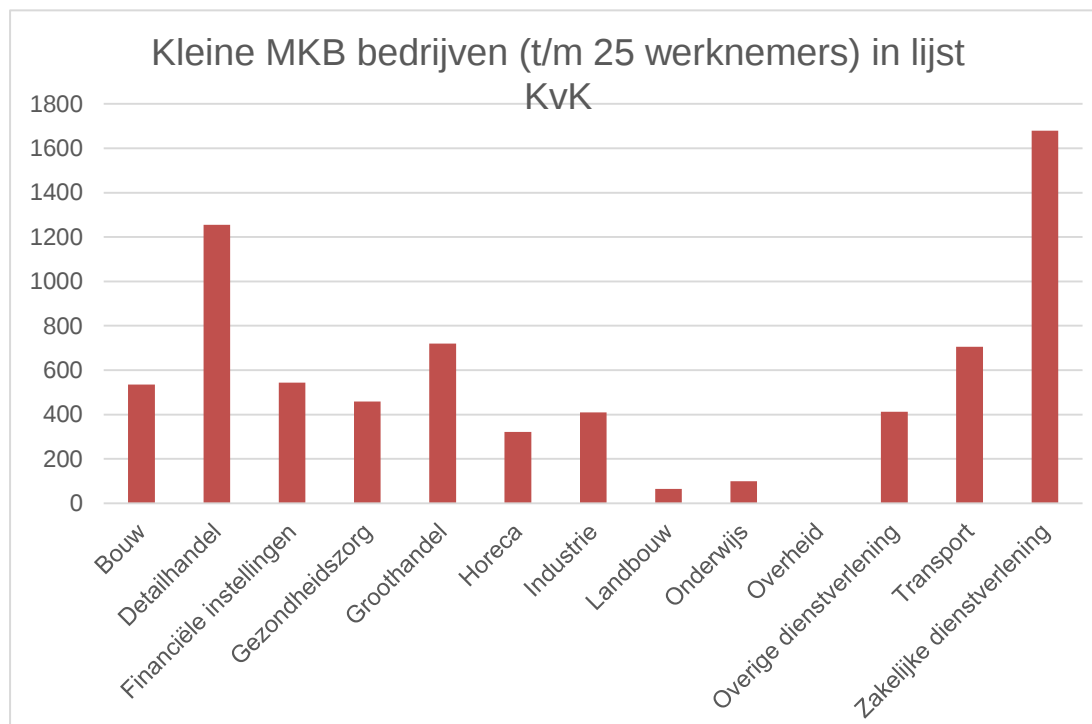
Baanbrekend Drechtsteden, UWV/KvK en het LeerWerkLoket hebben overzichten van bedrijven beschikbaar gesteld voor het onderzoek. Hieronder wordt de belangrijkste informatie uit deze bedrijvenlijsten kort samengevat. Alleen de bedrijvenlijst van de KvK bevat informatie over bedrijfsgrootte. Daarom kunnen op basis van de lijsten niet/nauwelijks conclusies worden getrokken ten aanzien van het MKB / de kleine MKB-bedrijven.

Grafiek 1: Bedrijven in de regio Drechtsteden uit de lijst Baanbrekend Drechtsteden, naar sector



De lijst van Baanbrekend Drechtsteden bevat informatie over in totaal 1.356 bedrijven, waarvan 646 in de regio Drechtsteden. De lijst bevat geen informatie over de omvang van de bedrijven. Om die reden is niet te zeggen hoeveel van de bedrijven in de lijst tot het MKB behoren. Wel bevat de lijst informatie over de sector waarin een bedrijf actief is. Grafiek 1 toont het aantal bedrijven in de lijst van Baanbrekend in de regio Drechtsteden uitgeplitst naar sector. Aan de hand van deze lijst kunnen we concluderen dat de industrie sector (144 bedrijven) in deze lijst het grootste aandeel heeft, gevolgd door de sector zakelijke dienstverlening (124 bedrijven). Daarnaast bevat deze lijst een aantal bedrijven (11) waarvan geen sector bekend is, deze staan in de grafiek als 'geen sector benoemd'.

Grafiek 2: Kleine MKB bedrijven (t/m 25 werknemers) in lijst KvK



Het UWV hanteert een bedrijvenlijst met bedrijven in de regio Drechtsteden die is opgesteld door de Kamer van Koophandel. Deze lijst bevat de meest uitgebreide informatie over bedrijven in de regio Drechtsteden, inclusief bedrijfsomvang. De bedrijvenlijst bevat in totaal 7.706 bedrijven, waarvan 7.204 bedrijven 25 of minder werknemers tellen. De bedrijven die in grafiek 2 worden weergegeven, hebben allemaal minder dan 25 werknemers. In deze lijst zijn de MKB bedrijven die een zakelijke dienst aanbieden het grootst (1.679 bedrijven), gevolgd door de detailhandel (1.255 bedrijven). Dit is een verschil met de lijst van Baanbrekend, waarin bedrijven uit de industrie de grootste groep vormen. De industriesector is groot in de regio Drechtsteden, maar telt relatief weinig kleine MKB-bedrijven in de regio Drechtsteden. De derde lijst, die ten behoeve van het onderzoek is aangeleverd door het LeerWerkLoket, telt 101 bedrijven. Omdat deze lijst geen informatie over sector of bedrijfsomvang bevat, wordt hiervan geen grafische weergave getoond.

Naast de lijsten die beschikbaar zijn gesteld door Baanbrekend Drechtsteden, UWV en het LeerWerkLoket, is bekeken hoeveel leerbedrijven er in de Drechtsteden geregistreerd staan als leerbedrijf. Dit levert de volgende informatie op:

Tabel 2: Aantal leerbedrijven Drechtsteden (totaal 3.876 bedrijven, bron: stagemarkt.nl)

Gemeente	Aantal leerbedrijven	Top 3 aantal opleidingsplaatsen binnen sector
Alblasserdam	341	verkoper, verkoopspecialist, helpende zorg & welzijn
Dordrecht	1.820	commercieel medewerker, accountmanager, assistent mobiliteitsbranche
Hendrik-Ido-Ambacht	336	matroos binnenvaart, schipper binnenvaart, kapitein binnenvaart



Gemeente	Aantal leerbedrijven	Top 3 aantal opleidingsplaatsen binnen sector
Papendrecht	376	verkoopspecialist, verkoper, 1 ^e verkoper
Sliedrecht	388	verkoper, verkoopspecialist, 1 ^e verkoper
Zwijndrecht	615	matroos binnenvaart, schipper binnenvaart, kapitein binnenvaart

Sleutelinformanten

Uit de gesprekken met de geraadpleegde sleutelinformanten blijkt dat er relatief weinig zicht is op de bedrijfsgrootte van de bedrijven die in de huidige bedrijfsbenadering bereikt worden. De bedrijfsomvang van de bedrijven wordt in de administratieve systemen niet geregistreerd.

De ervaring in de praktijk laat volgens de geraadpleegde sleutelinformanten zien dat het met name lukt om de grotere bedrijven te bereiken wanneer het gaat om de plaatsing van werkzoekenden. Dit werkt volgens één van de geraadpleegde sleutelinformanten ook vice versa: de grotere bedrijven kennen beter de weg naar de instanties en nemen daarom ook eerder zelf contact op. Zij kunnen op diverse manieren ontzorgd en ondersteund worden. Bijvoorbeeld op financieel gebied door een baanbonus en loonkostensubsidie of door hulp in te schakelen op het gebied van werving en selectie.

Een geraadpleegde sleutelinformant namens de SBB geeft aan dat kleine bedrijven binnen het MKB niet goed bereikt worden vanwege prioriteiten binnen deze bedrijven. Zij zijn vaak druk bezig om 'het hoofd boven water te houden' en hebben derhalve niet de tijd, ruimte en capaciteit om zich te richten op Leren en Werken binnen het bedrijf. Dit beeld wordt bevestigd door de geraadpleegde sleutelinformanten namens werkgevers in Zorg en Welzijn. Zij voegen hieraan toe dat de groep zzp-ers groot is en dat het voor hen lastig is om erkend te worden als leerbedrijf, omdat zzp-ers niet altijd voldoen aan de voorwaarden die worden gesteld aan de eisen om een erkend leerbedrijf te worden. In sommige sectoren is het voor zzp-ers daarom niet mogelijk om een erkend leerbedrijf te worden. In andere sectoren, waar andere eisen worden gesteld, is dit overigens wél mogelijk.

Daarnaast is het in sectoren waar bijvoorbeeld de druk hoog ligt en de marges klein zijn, voor zzp-ers lastig om voldoende tijd te vinden voor de begeleiding van stagiaires. De geraadpleegde sleutelinformant namens UWV schetst een vergelijkbaar beeld en geeft aan dat kleine MKB-bedrijven die bezig zijn met Leren en Werken vaak een specifieke opleidingsvraag hebben, waardoor één op één contact nodig is. Omdat de opleidingsvraag van kleine MKB-bedrijven veelal eigen werknemers betreft en omdat deze bedrijven vaak weinig nieuwe vacatures hebben, ligt de focus van bijvoorbeeld UWV wat meer op de grotere bedrijven, waar zij meer kans hebben om werkzoekenden te plaatsen. Om de kleine bedrijven binnen het MKB te bereiken, is een gerichte, persoonlijke aanpak nodig. Het is volgens een aantal geraadpleegde sleutelinformanten belangrijk om bij deze groep gericht in te spelen op wat Leren en Werken specifiek voor hen oplevert.

Quickscan Programma Arbeidsmarktbeleid Drechtsteden

Arbeid Opleidingen Consult heeft in 2015 een quickscan uitgevoerd in opdracht van het Programma Arbeidsmarktbeleid Drechtsteden. Deze quickscan is uitgevoerd om inzicht te krijgen in (de opbrengsten van) een selectie van projecten die zijn uitgevoerd binnen de aanpak van jeugdwerkloosheid. Dit onderzoek was dus specifiek gericht op de doelgroep jongeren. Hoewel de mogelijkheden voor Leren en Werken voor bedrijven natuurlijk veel breder

zijn dan alleen jongeren, noemen we dit onderzoek toch omdat het interessante bevindingen laat zien voor de specifieke doelgroep jongeren. Eén van de conclusies uit de quickscan is dat werkgevers onvoldoende bekend zijn met de regelingen die er zijn voor het plaatsen van jongeren binnen het bedrijf. Daarnaast is er een gebrek aan beschikbare opleidings- en werkplekken in het algemeen. Om de kans op werk, in dit geval voor de groep jongeren, te vergroten, is het van belang dat er meer aandacht wordt besteed aan de werkgevers. Door de behoeften van werkgevers in beeld te brengen en hen uitgebreid te informeren over de mogelijkheden, kunnen zij het belang en de meerwaarde van Leren en Werken beter inzien. Door bedrijven praktische instrumenten aan te bieden zoals werken met behoud van uitkering, brugWW, subsidie praktijkleren, mobiliteitsbonus, sectorale subsidies, jobcoaching en een no-risk polis en hen waar mogelijk te ondersteunen, worden werkgevers ontzorgd. In de quickscan is geconcludeerd dat het MKB speciale aandacht nodig heeft omdat daar veel kansen liggen voor de jongeren. Dit onderstreept het belang om hen in beeld te brengen. Het MKB kan het best bereikt worden door daar naar toe te gaan waar zij elkaar ook ontmoeten (bestaande netwerken/organisaties, zie ook bijlage 6).

Overige relevante onderzoeken

Recent zijn er twee onderzoeken verschenen over een leven lang leren cq. duurzame inzetbaarheid:

- Peters, P., Van der Heijden, B.I.J.M, Bergers, A., & Velthuisen, R. (2016). 'Kijk op Duurzame inzetbaarheid: Een onderzoek naar de visies van stakeholders in de arbeidsmarkt op een integraal duurzaam-inzetbaarheidsbeleid in Nederland. In opdracht van Facilicom Group.' Schiedam: MediaCenter Rotterdam.
- Commissie vraagfinanciering mbo (2017). 'Doorleren werkt: Samen investeren in nieuwe zekerheid. In opdracht van het Ministerie van OCW.

Deze onderzoeken vallen niet binnen de scope van het onderhavige onderzoek, maar zijn wel relevant voor Leren en Werken in de regio Drechtsteden.

3.4 De 'blinde vlekken': de MKB-bedrijven die in de huidige werkgeversbenadering niet of onvoldoende worden bereikt

Om goed in beeld te kunnen brengen welke bedrijven binnen het MKB wel of niet voldoende bereikt worden, is het allereerst van belang dat de instanties informatie over bedrijfsgrootte registreren in de administratieve systemen. Dit wordt tot nu toe vaak niet gedaan, waardoor een goed totaaloverzicht ontbreekt wat betreft bereik van de huidige werkgeversbenadering naar bedrijfsomvang. Op basis van de verschillende gesprekken en de analyse van de bedrijvenlijst lijkt er sprake te zijn van de volgende blinde vlekken (NB deze dienen gezien de kleinschalige, kwalitatieve onderzoeksaanpak met de nodige voorzichtigheid te worden geïnterpreteerd):

- Het MKB en daarbinnen de kleine bedrijven lijken in de regio Drechtsteden binnen de huidige werkgeversbenadering te weinig te worden bereikt op het gebied van Leren en Werken. Dit geldt ook voor de zzp-ers. Voor zzp-ers is het (afhankelijk van de sector waarin zij actief zijn) lastig om te voldoen aan de voorwaarden om erkend te worden als leerbedrijf. Bij zzp-ers speelt ook dat er een gebrek is aan tijd, ruimte en capaciteit.



- Een geraadpleegde sleutelinformant namens het regionale bedrijfsleven geeft aan dat er naar verwachting een groot aantal kleine MKB-bedrijven in de sector techniek en industrie momenteel relatief weinig bereikt worden. Leren en Werken lijkt volgens deze sleutelinformant vaker op de agenda te staan van kleine MKB-bedrijven binnen de administratieve sector en de zakelijke dienstverlening. Het is daarom, volgens deze sleutelinformant, van belang om in de benadering van kleine MKB-bedrijven voldoende aandacht te schenken aan het bereiken van kleine MKB-bedrijven in de techniek en industrie.

Op basis van de bedrijvenlijst van de Kamer van Koophandel voor de regio Drechtsteden kan worden geconcludeerd dat de regio Drechtsteden relatief veel kleine MKB-bedrijven telt binnen de sectoren detailhandel en zakelijke dienstverlening. De bedrijvenlijst van Baanbrekend, waarin bedrijfsomvang niet bekend is, bevat juist de meeste bedrijven uit de industrie, gevolgd door de zakelijke dienstverlening. Dit illustreert dat hoewel de industriesector een relatief grote sector is in de regio Drechtsteden, wat betreft de groep kleine MKB-bedrijven, juist een relatief kleinere sector is qua omvang in vergelijking met de sectoren detailhandel en zakelijke dienstverlening. Een focus op de groep kleine MKB-bedrijven in de regio vraagt dus ook zeker focus op sectoren als de detailhandel en zakelijke dienstverlening, omdat juist in deze sectoren relatief meer kleine MKB-bedrijven actief zijn. Dit laat overigens onverlet dat ook kleine MKB-bedrijven in de industrie van belang kunnen zijn voor Leren en Werken in de regio Drechtsteden



4. Leren en werken bij kleine MKB-bedrijven in de regio Drechtsteden

Ten behoeve van het onderzoek zijn vijf bedrijven geïnterviewd (zie bijlage 3). De bedrijven zijn werkzaam binnen de sectoren Transport en Logistiek, Incasso- en deurwaardersbranche, Uitzendbranche (voor de zorgsector), Industrie en Detailhandel. Daarnaast is, door middel van een interview met het Steunpunt KOEL, de eerstelijnszorg in de regio bevraagd over het onderwerp Leren en Werken. Dit hoofdstuk beschrijft voor de geïnterviewde bedrijven de huidige stand van zaken, de mogelijkheden en beperkingen, de ondersteuningsbehoefte en de tips en adviezen met betrekking tot Leren en Werken. Let wel: gezien het beperkte aantal interviews, kunnen we op basis van dit onderzoek geen conclusies trekken over alle kleine MKB-bedrijven in de regio. Niettemin kunnen op basis van de interviews interessante uitspraken worden gedaan over de ervaringen en wensen van de geïnterviewde kleine MKB-bedrijven in de regio Drechtsteden ten aanzien van Leren en Werken.

4.1 Leren en werken in de geïnterviewde bedrijven

In de interviews is eerst open gevraagd aan de bedrijven wat hun ervaringen met Leren en Werken zijn. Vervolgens is in de gesprekken ingezoomd op vier varianten van Leren en Werken: beroepspraktijkvorming (bpv) in het mbo (voor ofwel de Beroeps Opleidende Leerweg (BOL) ofwel de Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL)), stages van hbo- en universitaire opleidingen, korte opleidingstrajecten met baangarantie (gericht op de doelgroep werkzoekenden en op functies op de lagere niveaus) en EVC (zie bijlage 5 voor de uitleg van deze begrippen).

Ervaringen met Leren en Werken

De geïnterviewde bedrijven vatten 'Leren en Werken' voornamelijk op als stages van hbo- en universitaire opleidingen en/of de beroepspraktijkvorming van bol- en bbl-opleidingen in het mbo, gericht op de instroom van nieuw personeel. De kleine MKB-bedrijven lijken niet direct op de hoogte of actief met leren en werken in bredere zin, bijvoorbeeld via bij- of omscholing of met korte opleidingstrajecten met baangarantie (gericht op de doelgroep werkzoekenden). Wel worden bijvoorbeeld nieuwe medewerkers op de werkvloer opgeleid en ingewerkt.

Beroepspraktijkvorming mbo en stageplekken hbo/wo

Ondanks het feit dat alle geïnterviewde bedrijven aangeven momenteel niet of nauwelijks bereikt te worden door instanties die Leren en Werken stimuleren, zijn vier van de vijf bedrijven op dit moment al actief bezig met Leren en Werken. Eén bedrijf is voornemens om hiermee te starten. Binnen de huisartsenzorg wordt nog relatief weinig aandacht besteed aan het thema Leren en Werken, dit wordt door de sleutelinformant gewijd aan de aard van het werk. Leren en Werken wordt binnen de geïnterviewde bedrijven op verschillende manieren vormgegeven. Vier van de geïnterviewde bedrijven geven aan met stagiaires te werken. Daarbij is het afhankelijk van de sector en het type bedrijf of dit om stagiaires op mbo, hbo of wo niveau gaat. Twee geïnterviewde bedrijven kennen enkel mbo functies; een ander geïnterviewd bedrijf geeft juist aan dat binnen hun organisatie om minimaal een hbo startniveau wordt gevraagd en dat mbo stagiaires daarom bij hen niet terecht kunnen.

De geïnterviewde bedrijven zijn wisselend positief over de stagiaires op mbo niveau. Wanneer het goed gaat, kunnen de stagiaires tijdens of na hun stageperiode in vaste dienst treden. Het



is volgens de geïnterviewde bedrijven een goede en aantrekkelijke manier om nieuwe werknemers aan te trekken. Het kan voorkomen dat een stagiair niet volledig naar wens functioneert. Uit een aantal gesprekken lijkt het hierbij voornamelijk te gaan om werknemersvaardigheden die de stagiaires onvoldoende beheersen. Zo geven twee bedrijven aan dat ze meerdere malen te maken hebben gehad met stagiaires die te laat kwamen of zich veelvuldig ziek meldden. Volgens één van de geïnterviewde bedrijven lijkt dit ook te maken te hebben met de generatie. De jongeren lijken minder gemotiveerd te zijn, zelfs als het duidelijk is dat de stageplek mogelijk kans biedt op een betaalde baan. Mogelijk biedt dit kansen voor oudere werkzoekenden.

Het bedrijf dat werkt met stagiaires op hbo niveau is positief. Aan de voorkant wordt door de organisatie goed gekeken naar wie past binnen de bedrijfscultuur. Dit bedrijf spreekt een voorkeur uit voor hbo studenten in vergelijking tot universitair geschoolden. Dit vanwege de hands-on mentaliteit van hbo studenten en de meer praktijkgerichte opleiding die zij volgen. Dit wordt erkend door het bedrijf dat voornemens is om ook met hbo studenten te gaan werken. Alle bedrijven geven aan dat het werken met stagiaires de nodige tijd en energie kost en dat de begeleiding vanuit de scholen een aandachtspunt is. De scholen zijn vaak nauwelijks in beeld wanneer het om de begeleiding van studenten gaat. Ter illustratie: één van de bedrijven geeft aan de schoolbegeleider van de huidige hbo stagiair nog geen enkele keer gezien te hebben.

Kortdurende opleidingstrajecten met baangarantie

Geen van de geïnterviewde bedrijven werkt of heeft gewerkt met kortdurende opleidingstrajecten met baangarantie. Ze geven aan dat hier binnen een klein MKB-bedrijf qua capaciteit en tijd weinig ruimte voor is. Daarnaast zijn kortdurende opleidingstrajecten met baangarantie voornamelijk gericht op werkzoekenden die worden toegeleid naar werk op lagere functieniveaus. De geïnterviewde bedrijven werken echter voornamelijk met medewerkers met minimaal mbo niveau 2 werk- en denkniveau. Daarom is dit type trajecten voor hen ook minder interessant. Ook binnen de eerstelijnszorg wordt nauwelijks aandacht besteed aan dergelijke opleidingstrajecten. Binnen de huisartsenzorg lijkt men snel te denken dat er met deze doelgroep iets 'mis' is waardoor de balans kosten/baten al bij voorbaat verstoord is.

EVC

Het merendeel van de geïnterviewde bedrijven is niet bekend met de term EVC. Eén van de geïnterviewde bedrijven geeft aan dat het niet aanbieden van EVC geen bewuste keuze is, maar dat dit te maken heeft met hun capaciteit. Twee bedrijven die niet bekend zijn met EVC geven na toelichting door de onderzoekers aan dat EVC trajecten voor hen zeker interessant zouden kunnen zijn omdat zij werken met een doelgroep die veelal ongeschoold aan het werk is. De kans om een opleiding te kunnen volgen, ligt hier dus niet bij de nieuwe stroom van werknemers maar bij het bestaande werknemersbestand. Certificering is een erkenning van hun kwaliteit.

4.2 Mogelijkheden en beperkingen met betrekking tot Leren en Werken

De geïnterviewde bedrijven staan allen open voor stagiaires. Vooral omdat bedrijven via stagiaires op effectieve wijze zorgen voor het werven van nieuwe geschikte medewerkers. Eén van de bedrijven benoemt daarnaast specifiek dat zij het belangrijk vinden om hierin te investeren vanwege de lerende organisatiecultuur in hun bedrijf.



Het is bedrijfs- en ook sectorafhankelijk of men de druk voelt van vergrijzing of aankomende tekorten. Zo werken er bij één van de bedrijven binnen de sector transport veel oudere werknemers die binnenkort uitstromen en dreigt er binnen de huisartsenzorg een tekort aan doktersassistenten. Dit maakt de werving een belangrijk argument om te investeren in stagiaires.

De mogelijkheden voor stagiaires lijken relatief beperkt binnen de huisartsenzorg. Deze specifieke sector lijkt momenteel niet erg open te staan voor stagiaires en is hiervoor ook lastig te motiveren. Dit lijkt voornamelijk te komen door het gebrek aan vertrouwen in het niveau van stagiaires op mbo niveau (doktersassistenten), de beperkte begeleiding vanuit de school en het gebrek aan (financiële) opbrengsten voor de eigen praktijk. Er zijn hiervoor wel aanvullende financiële mogelijkheden, zoals de subsidie praktijkleren, maar deze zijn wellicht onvoldoende of niet bekend bij een groot gedeelte van de huisartsenpraktijken.

Geen van de geïnterviewde bedrijven ziet mogelijkheden wanneer het gaat om kortdurende opleidingstrajecten met baangarantie. Wel is er binnen twee bedrijven interesse voor EVC trajecten. Gezien de onbekendheid van deze bedrijven met EVC is voorlichting op dit punt van belang.

In de interviews komt naar voren dat het voor bedrijven in het MKB en in het bijzonder de kleine bedrijven lastiger is om te investeren in Leren en Werken in vergelijking met de grote bedrijven. Als redenen worden bijvoorbeeld genoemd:

- het specialistische karakter van kleine MKB-bedrijven;
- het gebrek aan tijd en capaciteit;
- de kwetsbaarheid van een klein bedrijf;
- het financiële risico.

4.3 Ondersteuningsbehoeften

De geïnterviewde bedrijven worden nog niet of nauwelijks bereikt door instanties wanneer het gaat om Leren en Werken. Niet alle geïnterviewde bedrijven hebben behoefte aan ondersteuning. De beroepspraktijkvorming / stages lopen bij hen over het algemeen goed. Wel wordt er een aantal specifieke ondersteuningsbehoeften genoemd in de interviews:

- Omdat het financiële risico voor kleine MKB-bedrijven groter is wanneer zij aan de slag gaan met Leren en Werken, zouden zij derhalve geholpen kunnen worden door subsidiemogelijkheden om het financiële risico te verlagen. Deze subsidiemogelijkheden zijn er in de regio Drechtsteden (zoals de subsidie praktijkleren), maar deze mogelijkheden zijn niet of nauwelijks bekend bij de kleine MKB-bedrijven.
- De werknemersvaardigheden: de ervaring van diverse geïnterviewde bedrijven is dat het verbeteren van de werknemersvaardigheden van de stagiaires aandacht verdient. De stagiaires komen soms bijvoorbeeld te laat, gaan eerder weg of houden zich niet aan afspraken. Dit soort ervaringen hebben de bedrijven zowel met mbo-, hbo- als universitaire stagiaires. Dit type gedrag geldt uiteraard niet voor alle stagiaires die bij de bedrijven binnen komen, maar de bedrijven worden hiermee wel geconfronteerd. Het zou volgens hen mooi zijn als er aan de voorkant meer aandacht kan worden besteed aan dit onderwerp, bijvoorbeeld door de scholen of door SBB. Daarnaast zou ook een coach van een overkoepelend orgaan (zoals Project Matchmaker)³ kunnen voorzien in het coachen van werknemersvaardigheden.

³ <http://dewerkshop.info/>

- Kleine MKB-bedrijven hebben minder capaciteit dan grote bedrijven voor Leren en Werken. Daarom is het van belang deze bedrijven zoveel mogelijk te 'ontzorgen'. Zo hebben zij geen expertise of capaciteit om de begeleiding van stagiaires op persoonlijk niveau of ter verbetering van specifieke competenties te kunnen bieden. Het zou mooi zijn als er kan worden voorzien in dit type aanvullende, specifieke begeleiding om kleine MKB-bedrijven hierbij te ondersteunen.
- Kijk per sector welke behoefte aan informatie/ondersteuning speelt. Bijvoorbeeld: de eerstelijnszorg, huisartsen hebben dit beroep omdat zij graag mensen willen helpen, niet omdat zij ondernemers zijn. Het is dan ook van belang dat zij niet op die manier benaderd worden. Wanneer het om MKB gaat, voelen de beroepsgroepen in de eerste lijn zich niet aangesproken. Om deze groepen goed aan te spreken is de term 'praktijkhouders' de juiste term.
- De geïnterviewde bedrijven die reeds werken met stagiaires benoemen de beperkte begeleiding door de scholen als aandachtspunt. Wanneer scholen hun rol als begeleider beter vormgeven, kan er ingespeeld worden op de behoefte aan ontzorging binnen de bedrijven.

4.4 Tips en adviezen

In de interviews kwamen de volgende tips en adviezen naar voren:

- De bedrijven zijn allen niet goed bekend met de beschikbare ondersteunende instanties en (financiële) hulpmiddelen op het gebied van Leren en Werken. Het werken met stagiaires doen zij op eigen initiatief en in direct contact met de scholen. Eén van de bedrijven geeft daarbij specifiek aan dat zij door hun proactieve houding de weg weten te vinden maar dat er zeer waarschijnlijk veel MKB-bedrijven zijn die niet goed weten waar te beginnen als het gaat om Leren en Werken. De kleine MKB-bedrijven hebben vaak ook niet de tijd om zelf dingen uit te zoeken. Het zou gemakkelijker zijn als deze bedrijven actief over Leren en Werken geïnformeerd worden en daarin ondersteuning krijgen.
- In de informatievoorziening is het belangrijk om aan te sluiten bij bestaande kanalen om (kleine) MKB-bedrijven te bereiken. Het gaat dan om bestaande kanalen die de desbetreffende bedrijven al in beeld hebben zoals landelijke en regionale werkgeversorganisaties en bijvoorbeeld een ondersteunende stichting (zie voor een overzicht van bedrijsvennetwerken en -organisaties: bijlage 6). De informatie kan worden gekoppeld aan een actueel thema zoals bijvoorbeeld een dreigend tekort aan werknemers binnen een bepaalde beroepsgroep. Doordat Leren en Werken een goede oplossing biedt voor dit probleem, is de kans groter dat bedrijven hiervoor gemotiveerd raken.
- Het is van belang om de informatievoorziening en de wijze van ondersteuning af te stemmen op het specifieke karakter van een klein bedrijf. Zo lijkt het er op basis van de interviews op dat het onderdeel 'kortdurende opleidingstrajecten met baangarantie' binnen het thema Leren en Werken minder van toepassing is voor de kleine MKB-bedrijven die in het kader van dit onderzoek zijn geïnterviewd. Hierbij dient te worden opgemerkt dat dit type trajecten met name interessant is voor bedrijven die functies op de lagere niveaus bieden, terwijl de voor dit onderzoek geïnterviewde bedrijven veelal hogere eisen stellen (vanaf mbo-niveau 2). Indien er een informatiebijeenkomst wordt georganiseerd voor deze doelgroep, is een op de doelgroep toegespitst programma



wenselijk. EVC is bijvoorbeeld een onderdeel wat voor deze bedrijven wel relevant kan zijn en wat nog onbekend is.



5. Conclusies en aanbevelingen

Dit hoofdstuk presenteert de conclusies (paragraaf 5.1) en aanbevelingen (paragraaf 5.2).

5.1 Conclusies

Hieronder worden per onderzoeksvraag de belangrijkste conclusies uit het onderzoek samengevat. Hierbij dient te worden opgemerkt dat het uitgevoerde onderzoek kwalitatief en kleinschalig van aard is. De conclusies dienen daarom met voorzichtigheid geïnterpreteerd te worden.

Onderzoeksvraag 1: In hoeverre worden kleine MKB-bedrijven in de regio Drechtsteden in de huidige werkwijze/aanpak bereikt op het gebied van Leren en Werken?

Diverse sleutelinformanten geven aan dat kleine bedrijven in het MKB in de huidige benadering onvoldoende worden bereikt. Dit beeld wordt ook vanuit de bedrijven, die in het kader van dit onderzoek zijn geïnterviewd, bevestigd. De geïnterviewde bedrijven zijn allen niet of nauwelijks bekend met de (ondersteunings)mogelijkheden die er in de regio zijn op het gebied van Leren en Werken. Ook de ervaring dat via de instanties geen klein MKB-bedrijf kon worden gevonden voor het afnemen van een interview over Leren en Werken, illustreert dat dit een knelpunt is in de huidige werkgeversbenadering.

Vanuit het perspectief van de uitkerende instanties lijkt de focus minder op het MKB en in het bijzonder de kleine bedrijven te liggen, omdat deze kleine MKB-bedrijven vaak weinig nieuwe vacatures hebben. Omdat de kans om mensen succesvol te plaatsen groter is bij grote bedrijven, ligt de focus dan ook meer op de grotere bedrijven.

Onderzoeksvraag 2: Wat doen kleine MKB-bedrijven die via de huidige benadering niet of onvoldoende worden bereikt al op het gebied van Leren en Werken? Welke vragen leven er bij deze bedrijven ten aanzien van Leren en Werken? Bestaan hierin verschillen tussen kleine MKB-bedrijven uit verschillende sectoren, van verschillende omvang? Als kleine MKB-bedrijven nog niets met Leren en Werken doen, wat is dan de reden?

Op basis van het onderzoek kan voorzichtig worden geconcludeerd dat diverse kleine MKB-bedrijven actief zijn op het gebied van Leren en Werken, ondanks dat zij beperkt bereikt worden in de huidige werkgeversbenadering. De geïnterviewde kleine bedrijven investeren vooral in het bieden van een stage-/bpv-plek aan stagiaires. Grotendeels omdat deze bedrijven via stagiaires op efficiënte en effectieve wijze nieuwe, geschikte medewerkers kunnen werven. Het verschilt per bedrijf en sector of men werkt met stagiaires op mbo, hbo of wo niveau. Het werken met stagiaires roept bij de kleine MKB-bedrijven die in het kader van dit onderzoek geïnterviewd zijn weinig vragen op. Zij weten hierin hun weg zelf goed te vinden. Ook ten aanzien van andere vormen van 'Leren en Werken' hadden de geïnterviewde bedrijven weinig vragen.

De geïnterviewde bedrijven vatten 'Leren en Werken' voornamelijk op als stages/beroepspraktijkvorming met het oog op de instroom van nieuw personeel. Zij lijken niet direct op de hoogte of actief met leren en werken in bredere zin, bijvoorbeeld via bij- of omscholing. Wel worden bijvoorbeeld nieuwe medewerkers op de werkvloer ingewerkt en worden zij intern opgeleid.

In de gesprekken met de bedrijven is specifiek gevraagd naar ervaringen met korte opleidingstrajecten met baangarantie (gericht op de doelgroep werkzoekenden). Dit type



trajecten is minder van toepassing voor kleine bedrijven omdat dit een grote investering vraagt en het lastig is om op die manier werknemers te vinden die goed passen bij het desbetreffende bedrijf.

Ook is in de gesprekken met de bedrijven specifiek ingezoomd op EVC, waarmee elders of eerder verworven competenties van medewerkers kunnen worden erkend. EVC lijkt binnen de doelgroep van kleine bedrijven nog relatief onbekend, terwijl sommige bedrijven hierin mogelijk wel geïnteresseerd zijn.

Uit alle gesprekken die in het kader van dit onderzoek zijn gevoerd, wordt duidelijk dat de kleine MKB-bedrijven minder capaciteit hebben om te investeren in Leren en Werken. Er is vaak een gebrek aan tijd en ook financieel is het voor deze doelgroep lastiger om Leren en Werken binnen het bedrijf vorm te geven. Een klein MKB-bedrijf is kwetsbaarder in vergelijking met de grotere bedrijven. Binnen het MKB is er bovendien een grote groep zzp-ers actief. Voor deze doelgroep geldt nog meer dat de middelen om te investeren en Leren en Werken beperkt zijn. Zzp-ers kunnen daarnaast ook ervaren dat het moeilijker is om erkend te worden als leerbedrijf, omdat zzp-ers niet altijd voldoen aan de voorwaarden die worden gesteld aan de eisen om een erkend leerbedrijf te worden. In sommige sectoren is het voor zzp-ers daarom niet mogelijk om een erkend leerbedrijf te worden. In andere sectoren, waar andere eisen worden gesteld, is dit overigens wél mogelijk.

Om als klein MKB-bedrijf een goede kosten-baten analyse op het gebied van Leren en Werken te kunnen maken, is goede informatievoorziening en advisering van belang. Sommige geïnterviewde bedrijven staan wel open om breder aan de slag te gaan met Leren en Werken, onder andere ten aanzien van EVC.

Onderzoeksvraag 3: Welke goede voorbeelden zijn er van kleine MKB-bedrijven die al aan de slag zijn met Leren en Werken? Op welke manier zijn zij geënthousiasmeerd om hiermee aan de slag te gaan, hoe zijn zij hiermee aan de slag?

Ook de kleine MKB-bedrijven die nog niet worden bereikt binnen de werkgeversbenadering zijn al actief aan de slag met Leren en Werken. Zoals eerder beschreven betreft dit vooral de bpv en stageplaatsen. In het onderzoek komen diverse goede voorbeelden naar voren van kleine MKB-bedrijven die werken met stagiaires. Wanneer het een stagiair betreft die goed past binnen de desbetreffende organisatie en die beschikt over de juiste ondernemersvaardigheden, is het volgens de geïnterviewde kleine MKB-bedrijven een waardevolle manier om een nieuwe werknemer voor het bedrijf te werven. De geïnterviewde bedrijven worden vooral enthousiast over de mogelijkheden voor Leren en Werken als dat past binnen hun bedrijfsvoering en wanneer de financiële risico's voor hen gering zijn. Zo is de druk van de vergrijzing een reden om als klein bedrijf zelf actief op zoek te gaan naar mogelijkheden voor Leren en Werken, met als doel om op die manier nieuw personeel aan te trekken. Het gebrek aan de juiste diploma's en certificaten bij zittend personeel kan voor kleine MKB-bedrijven bijvoorbeeld reden zijn om aan de slag te willen gaan met EVC. De in het kader van dit onderzoek geïnterviewde kleine MKB-bedrijven zijn niet vanuit de huidige werkgeversbenadering geënthousiasmeerd voor Leren en Werken, omdat de geïnterviewde bedrijven (nog) niet via deze benadering zijn bereikt. Hun enthousiasme over de mogelijkheden voor Leren en Werken is vooral gedreven vanuit hun intrinsieke motivatie.

Onderzoeksvraag 4: Hoe kunnen de kleine MKB-bedrijven die via de huidige benadering niet of onvoldoende worden bereikt worden benaderd, rekening houdend met de werkgeversbenadering in de regio?

Zoals eerder beschreven worden de kleine MKB-bedrijven via de huidige benadering nog niet of nauwelijks bereikt. Paragraaf 5.2 formuleert concrete aanbevelingen om deze kleine MKB-bedrijven beter te bereiken.

5.2 Aanbevelingen

Op basis van het onderzoek worden er onderstaande aanbevelingen gedaan. De aanbevelingen kunnen worden onderverdeeld in het ontwikkelen van een specifieke aanpak, benadering en informatievoorziening.

Aanbeveling 1: Ontwikkel een specifieke aanpak om kleine MKB-bedrijven te bereiken op het onderwerp Leren en Werken

Dit onderzoek onderschrijft het beeld dat de doelgroep kleine MKB-bedrijven onvoldoende wordt bereikt op het gebied van Leren en Werken in de huidige werkgeversbenadering. Gezien de omvang van de totale groep kleine MKB-bedrijven in de Drechtsteden, is het een zeer belangrijke doelgroep op het gebied van Leren en Werken. Omdat de huidige benadering deze doelgroep nog onvoldoende lijkt te bereiken, is een aanpassing gewenst. Het is van belang hiervoor een specifieke aanpak te ontwikkelen. Hieronder worden hiertoe concrete suggesties gedaan:

Aanbeveling 1a: Benut de expertise van zowel Baanbrekend Drechtsteden als het LeerWerkLoket in de benadering van kleine MKB-bedrijven

- Maak (minimaal) één adviseur van Baanbrekend Drechtsteden verantwoordelijk voor het gericht benaderen, voorlichten en informeren van kleine MKB-bedrijven. Faciliteer deze persoon voldoende: zorg dat deze adviseur voldoende uren kan besteden aan het benaderen van deze specifieke doelgroep.
- Laat het LeerWerkLoket (pro-)actief kleine MKB-bedrijven in de regio benaderen over het onderwerp Leren en Werken. Het LeerWerkLoket beschikt over de vereiste expertise specifiek op dit gebied. Benut deze expertise om de mogelijkheden op het gebied van Leren en Werken in de regio veel breder kenbaar te maken en te benutten.

Maak één adviseur van het LeerWerkLoket verantwoordelijk voor het gericht benaderen, voorlichten en informeren van MKB-bedrijven op het gebied van Leren en Werken. Faciliteer het LeerWerkLoket om deze opdracht goed te kunnen vervullen.

Aanbeveling 1b: Bied maatwerk...

- ... in informatievoorziening en advisering
Sluit in de informatievoorziening richting kleine MKB-bedrijven aan op de specifieke wensen en behoeften van de kleine MKB-bedrijven. Dit onderzoek geeft een eerste indicatie van de wensen van een beperkt aantal kleine MKB-bedrijven in de regio. Omdat in dit onderzoek slechts met een beperkt aantal kleine MKB-bedrijven is gesproken, is het van belang om per kansrijke sector de wensen en behoeften van de kleine MKB-bedrijven ten aanzien van Leren en Werken nader in kaart te brengen. Ga hiervoor in gesprek met werkgeversverenigingen zoals de Dordtse Ondernemersvereniging en Werkgevers Drechtsteden) en andere bedrijvenorganisaties en -netwerken waarbij bepaalde groepen kleine MKB-bedrijven aangesloten zijn (zie bijlage 6). Ga ook in gesprek met diverse



individuele kleine MKB-bedrijven om de wensen en behoeften goed in kaart te krijgen. Speel vervolgens in de informatievoorziening en advisering gericht in op deze wensen en behoeften. Bied informatie en advies op maat aan en hou er rekening mee dat bedrijven niet 'overbelast' worden met te veel informatie.

- *... in wijze van benadering / aanspreken*

Houd in de benadering van bedrijven rekening met de 'cultuur' van de sector. Houd er rekening mee dat kleine MKB-bedrijven vaak weinig tijd hebben. Spreek kleine bedrijven en organisaties ook aan met de juiste term / op de juiste manier.

- *... in mogelijkheden om actief te zijn op het gebied van Leren en Werken*

Voor kleine MKB-bedrijven die niet via bijvoorbeeld stages of EVC actief (willen) zijn op het gebied van leren en werken, zijn er wellicht andere manieren om actief te zijn. Bijvoorbeeld door open te staan voor bedrijfsbezoeken of door het organiseren van workshops of trainingen voor bijvoorbeeld specifieke doelgroepen van het LeerWerkLoket (denk bijvoorbeeld aan de groep vrouwen zonder startkwalificatie). Bied ook op dit punt maatwerk en denk actief mee met de bedrijven.

Aanbeveling 2: Benader kleine MKB-bedrijven zoveel mogelijk via bestaande werkgeversverenigingen, bedrijvenorganisaties en –netwerken

Het is van belang om kleine bedrijven niet te 'overbelasten' in de informatievoorziening. Het organiseren van extra bijeenkomsten zal waarschijnlijk weinig effect hebben, omdat de kleinere MKB-bedrijven vaak gebrek aan tijd en capaciteit hebben om hierbij aan te sluiten. Sluit daarom zoveel mogelijk aan bij bestaande kanalen. Dit kan bijvoorbeeld via werkgeversverenigingen zoals de Dordtse Ondernemersvereniging en Werkgevers Drechtsteden) en andere bedrijvenorganisaties en -netwerken waarbij bepaalde groepen kleine MKB-bedrijven aangesloten zijn (zie bijlage 6 voor een overzicht). Zoek actief contact met deze organisaties, investeer in de relatie met deze organisaties en agendeer het onderwerp Leren en Werken tijdens (netwerk)bijeenkomsten die zij organiseren. Ga tijdens deze bijeenkomsten actief met de kleine MKB-bedrijven in gesprek. Alleen passieve informatievoorziening zal onvoldoende resultaat opleveren, het is van belang om zichtbaar te zijn en echt in contact te komen met de bedrijven via dit type bijeenkomsten.

Aanbeveling 3: Draag in de huidige werkgeversbenadering van Baanbrekend Drechtsteden zorg voor informatievoorziening richting kleine MKB-bedrijven over het brede palet aan mogelijkheden op het gebied van Leren en Werken

Het onderzoek laat zien dat kleine MKB-bedrijven onvoldoende op de hoogte lijken te zijn van de brede mogelijkheden voor Leren en Werken die er zijn in de regio Drechtsteden. De geïnterviewde bedrijven werken veel met stagiaires, maar zijn niet of nauwelijks op de hoogte van de mogelijkheden van EVC, bij- of omscholing of verkorte opleidingstrajecten. Enkele bedrijven geven aan dat bijvoorbeeld EVC juist zeer interessant voor hen is. Informeer als Baanbrekend Drechtsteden bedrijven actief over het brede palet aan mogelijkheden op het gebied van Leren en Werken, zodat de focus van deze bedrijven wordt verbreed van stage/beroepspraktijkvorming naar een breder palet. Maak in de informatievoorziening helder wat de baten en lasten van de diverse varianten van Leren en Werken voor de kleine bedrijven zijn, inclusief de mogelijkheden voor ondersteuning die beschikbaar zijn.



Aanbeveling 4: Zet in op de ontzorging van kleine MKB-bedrijven

Dit onderzoek geeft een eerste indicatie van de ondersteuningsbehoefte van een beperkt aantal kleine MKB-bedrijven in de regio. Omdat in dit onderzoek slechts met een beperkt aantal kleine MKB-bedrijven is gesproken, is het van belang om de ondersteuningsbehoeften nader in beeld te brengen (zie ook aanbeveling 1b). Breng de ondersteuningsbehoeften van de kleine MKB-bedrijven nader in beeld en probeer hen waar mogelijk als LeerWerkLoket te ontzorgen. Het onderwerp werknemersvaardigheden verdient daarbij volgens de geïnterviewden speciale aandacht.

Kleine MKB-bedrijven ervaren dat de geboden begeleiding vanuit de school en SBB momenteel onvoldoende is: zij hebben hierbij behoefte aan extra ondersteuning. Het extra begeleiden van stagiaires door de school en/of SBB zou kleine MKB-bedrijven verder kunnen ontzorgen. Ook wat betreft administratieve lasten zou ondersteuning wenselijk zijn, evenals voorlichting over mogelijkheden voor financiële regelingen waar aanspraak op gemaakt zou kunnen worden. Het ontzorgen van kleine MKB-bedrijven is een opdracht die goed door het LeerWerkLoket uitgevoerd kan worden.

Aanbeveling 5: Zorg voor een duidelijke opdracht en kader voor het benaderen van (kleine) MKB-bedrijven in de regio

- Formuleer duidelijke, gezamenlijke (SMART geformuleerde) doelstellingen over het minimale aantal kleine MKB-bedrijven dat door de daartoe aangewezen adviseurs moet worden bereikt in het kader van de werkgeversbenadering (adviseur vanuit Baanbrekend Drechtsteden) en vanuit het thema Leren en Werken (adviseur vanuit het LeerWerkLoket).
- Maak een gericht plan van aanpak om in 2017-2018 deze doelstellingen te bereiken, waarin de doelen, activiteiten, resultaten en fasering helder worden uiteengezet. Benoem in dit plan van aanpak ook duidelijk de rollen, taken en verantwoordelijkheden van Baanbrekend Drechtsteden enerzijds en het LeerWerkLoket anderzijds in de benadering van de kleine MKB-bedrijven.
- Leg in het eerste jaar pro-actief en gericht contacten met kleine MKB-bedrijven in alle kansrijke sectoren in de regio (zoals zakelijke dienstverlening en detailhandel, waar relatief meer kleine MKB-bedrijven actief zijn en sectoren zoals techniek en industrie die belangrijk zijn in de regio). Breid in de jaren daarna gericht verder uit (olieverwerking).
- Geef het LeerWerkLoket expliciet de opdracht om de kleine MKB-bedrijven te informeren en adviseren over het brede palet aan mogelijkheden op het gebied van Leren en Werken. Ga als LeerWerkLoket in gesprek met deze bedrijven, zowel op het niveau van de individuele bedrijven (via één-op-één gesprekken) als op het niveau van de bedrijfsverenigingen/-organisaties/-netwerken.
- Zorg ervoor dat de contacten met kleine MKB-bedrijven via het LeerWerkLoket goed worden afgestemd met de contacten die lopen vanuit Baanbrekend Drechtsteden, zodat zaken niet door elkaar lopen / bedrijven niet dubbel worden benaderd. Zorg daarnaast voor een afstemming tussen de registratiesystemen waarmee de verschillende partijen samenwerken. Zorg waar mogelijk voor zoveel mogelijk aansluiting en regelmatige afstemming (bijvoorbeeld door de adviseur van Baanbrekend Drechtsteden met kleine MKB-bedrijven in de portefeuille eens per week/twee weken te laten afstemmen met de persoon die vanuit het LeerWerkLoket de kleine MKB-bedrijven in portefeuille heeft).

Aanbeveling 6: Zorg ervoor dat de bedrijfsomvang geregistreerd wordt

Uit de ontvangen documenten en bedrijvenlijsten van de verschillende instanties in de Drechtsteden blijkt dat in de bedrijfsgrootte van de bedrijven die in beeld zijn vrijwel altijd onbekend is. Registratie van de omvang van bedrijven geeft meer inzicht in welke (kleine MKB-) bedrijven al bekend zijn bij de instanties / bereikt worden. Door ook de bedrijfsomvang te registreren, kunnen door Baanbrekend Drechtsteden binnen de huidige werkgeversbenadering veel gerichter stappen worden gezet richting de (kleine) MKB-bedrijven o.a. door in te zoomen op de specifieke informatie- en ondersteuningsbehoefte voor deze specifieke doelgroep. Door beter te registreren worden de blinde vlekken in de werkgeversbenadering sneller duidelijk en kunnen gerichter acties worden uitgezet.

Aanbeveling 7: Onderzoek en speel in op de mogelijkheden voor zzp-ers

Het aantal zzp-ers groeit (Buijs, 2016). Er zijn diverse mogelijkheden voor deze doelgroep om te investeren in Leren en Werken, maar zzp-ers lijken hier nog onvoldoende van op de hoogte, waardoor deze mogelijkheden nog onvoldoende worden benut. Het LeerWerkLoket kan hierin een rol spelen en de doelgroep zzp-ers gericht informeren over de mogelijkheden via de bestaande kanalen (bijv. ZZPer Drechtsteden, zie bijlage 6). Ga het gesprek aan met zzp-ers in de regio om meer zicht te krijgen op hun wensen en behoeften en de ervaren belemmeringen en bekijk vervolgens hoe de mogelijkheden bij deze groep optimaal benut kunnen worden.



Bijlage 1 Geraadpleegde literatuur

Websites:

- De staat van het MKB (www.staatvanhetmkb.nl)
- Kamer van Koophandel (www.kvk.nl)
- Stagemarkt (<http://www.stagemarkt.nl/>)

Rapporten/artikelen:

- AO Consult (2015). Eindrapport Quickscan Aanpak Jeugdwerkloosheid Arbeidsmarktregio Drechtsteden. Dordrecht: Gemeente Dordrecht.
- Buijs, M. (2016) Opmars ZZP'ers zet door ondanks nieuwe regelgeving. ABN AMRO. Geraadpleegd via: <https://insights.abnamro.nl/2016/06/opmars-zzpers-zet-door-ondanks-nieuwe-regelgeving/>
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2015). De staat van het MKB 2015. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- LeerWerkLoket Drechtsteden (2016). Evaluatie inzet adviseur bedrijven 1^e en 2^e halfjaar 2015. Dordrecht: LeerWerkLoket Drechtsteden.



Bijlage 2 Overzicht sleutelinformanten

Organisatie	Naam
Baanbrekend Drechtsteden	Kelly Lodder
UWV	Danielle Brienne
Werkgevers Drechtsteden	Frans van Weert
Dordrechtste Ondernemersvereniging	Gokh�n Sarier
WGV Zorg en Welzijn Zuid Holland Zuid	Arnold Roggeveen en Lydia van Baak
Stichting Beroepsonderwijs Bedrijfsleven	Theo Wehkamp



Bijlage 3 Overzicht geïnterviewde bedrijven

Bedrijf, plaats, sector	Naam
Stichting KOEL, Zwijndrecht (gezondheidszorg)	Wilmar van Dop
Van Der Wees Transport, Dordrecht (logistiek)	Hester Lodewijkx
Wouters Gerechtswaarders en Incasso, Dordrecht (financiële dienstverlening)	Theo Wouters
Operando, Dordrecht, Hendrik-Ido-Ambacht (zorg)	Annelies Dorst
Expert Dukel, Hardinxveld Giessendam (detailhandel)	Sander den Dikken
J. Buijse & Zn BV, Zwijndrecht (Industrie)	Gert Goedhart



Bijlage 4 Interviewleidraden MKB-bedrijven

Interviewleidraad – MKB-bedrijven die al bereikt zijn en actief aan de slag zijn met Leren en Werken

Versie 24 februari 2017

Doel onderzoek

Het LeerWerkLoket Drechtsteden geeft informatie, inzicht en advies omtrent alle vragen op het terrein van Leren en Werken voor verschillende doelgroepen. Het LeerWerkLoket benadert niet zelfstandig bedrijven, maar wordt via Baanbrekend Drechtsteden (en andere partijen die contact met werkgevers in de regio hebben) in contact gebracht met bedrijven die vragen hebben over Leren en Werken. Langs deze weg worden tot op heden, in beperkte mate, voornamelijk de grotere bedrijven bereikt; de MKB-bedrijven (en dan met name de kleine bedrijven) worden in mindere mate bereikt.

Omdat MKB-bedrijven heel belangrijk zijn voor de mogelijkheden voor 'Leren en Werken' in de regio, wil het LeerWerkLoket inzicht krijgen in de vraag hoe deze bedrijven beter kunnen worden bereikt.

MKB-bedrijven (en dan met name de kleine bedrijven met maximaal 25 werknemers) worden in mindere mate bereikt in de Drechtsteden wanneer het gaat om 'Leren en Werken'. Omdat ook MKB-bedrijven een belangrijke doelgroep vormen voor het LeerWerkLoket, wil het LeerWerkLoket inzicht krijgen in de vraag hoe deze bedrijven kunnen worden bereikt. We interviewen een 2-tal MKB-bedrijven in de regio die al actief aan de slag zijn met 'Leren en Werken'. Op basis hiervan werken we 2 goede voorbeelden uit.

LeerWerkLoket Drechtsteden

Het LeerWerkLoket Drechtsteden is gericht op de realisatie van een Leven Lang Leren.

Het LeerWerkLoket is opgezet door het samenwerkingsverband Leren en Werken, bestaande uit ondernemers, opleiders en ketenpartners op de arbeidsmarkt.

Het LeerWerkLoket is een samenwerking tussen de Drechtsteden, UWV Werkbedrijf en het ROC Da Vinci College. Daarnaast wordt het LeerWerkLoket actief ondersteund door diverse partners, zoals onder meer de DOV (Dordtse Ondernemersvereniging), Werkgevers Drechtsteden, Dordtmij, Tempo-Team en anderen.

Het LeerWerkLoket Drechtsteden geeft informatie, inzicht en advies omtrent alle vragen op het terrein van Leren en Werken voor verschillende doelgroepen. Ook maakt het LeerWerkLoket de regionale infrastructuur op het terrein van Leren en Werken transparant.

Algemeen

Vooraf doornemen website bedrijf

- Wat is uw functie, bij welk bedrijf bent u werkzaam?
- Kunt u iets meer vertellen over uw bedrijf?

Onder andere:

- Omvang bedrijf
- Sector
- Vestigingsplaats
- Activiteiten/diensten/producten
- Functies in bedrijf



- Per functie: opleidingsniveau, hoeveel werknemers in de functie, hoe moeilijk/makkelijk is het om aan personeel voor die functie te komen?
- Samenstelling personeelsbestand (geslacht, leeftijd, nationaliteit, type contract)
- Is uw bedrijf aangesloten bij een werkgeversorganisatie? Zo ja, welke?

'Leren en Werken'

- Bent u op de hoogte van het begrip 'Leren en Werken'?
- Wat is uw idee bij 'Leren en Werken'? Wat verstaat u eronder?
- Wat is de ervaring van uw bedrijf op het gebied van 'Leren en Werken'?
- Wat zijn uw persoonlijke ervaringen op het gebied van 'Leren en Werken'?

Programma Leren en Werken

Het Programma Leren en Werken bestaat sinds eind 2009 en heeft als doel de aansluiting tussen onderwijs, opleidingsmarkt, arbeidsmarkt en arbeidsmarktkansen te versterken. Speerpunten zijn het bevorderen van werkend leren, loopbaanadvies en het gebruik van het Ervaringscertificaat (EVC).

We willen u nu graag een aantal vragen stellen over verschillende vormen van 'Leren en Werken':

- beroepspraktijkvorming (bpv) Beroeps Opleidende Leerweg (BOL)/ Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL) (mbo);
- stages van hbo- en universitaire opleidingen;
- korte opleidingstrajecten met baangarantie;
- EVC.

Beroepspraktijkvorming (bpv) BOL/BBL (mbo)

- Heeft uw bedrijf ervaring met beroepspraktijkvorming (bpv) BOL/BBL?
 - Zo ja:
 - Hoe lang ervaring?
 - Wat voor soort beroepspraktijkvorming (BOL/BBL)?
 - Type studenten?
 - Leeftijd van de studenten?
 - Duur beroepspraktijkvorming?
 - Van welke opleiding(en) (niveau, richting)?
 - Hoe wordt de beroepspraktijkvorming intern geregeld? Is er iemand verantwoordelijk voor?
 - Met welke partijen/personen heeft u contact over de beroepspraktijkvorming (opleidingen, SBB, studenten, Baanbrekend Drechtsteden, ...)?
 - Wat waren de ervaringen? Wat gaat goed, wat kan beter?
 - Beroepspraktijkvorming in de toekomst? Waarom wel/niet?
 - Zo nee: waarom niet? Bewuste keuze? Staat men wel open voor beroepspraktijkvorming? Waarom wel/niet?
 - Welke knelpunten / vragen heeft men ten aanzien van beroepspraktijkvorming (bpv) BOL/BBL?

Stages van hbo- en universitaire opleidingen

- Heeft uw bedrijf ervaring met stages van hbo- en universitaire opleidingen?



- Zo ja:
 - Hoe lang ervaring met stages van hbo- en universitaire opleidingen?
 - Wat voor soort stages?
 - Type studenten?
 - Leeftijd van de studenten?
 - Duur stages?
 - Van welke opleiding(en) (niveau, richting)?
 - Hoe worden stages intern geregeld? Is er iemand verantwoordelijk voor?
 - Met welke partijen/personen heeft u contact over stages (onderwijsinstellingen, studenten, Baanbrekend Drechtsteden, ...)?
 - Wat waren de ervaringen? Wat gaat goed, wat kan beter?
 - Stages in de toekomst? Waarom wel/niet?
- Zo nee: waarom niet? Bewuste keuze? Staat men wel open voor stages? Waarom wel/niet?
- Welke knelpunten / vragen heeft men ten aanzien van stages van hbo- en universitaire opleidingen?

Korte opleidingstrajecten met baangarantie

- Heeft uw bedrijf ervaring met het bieden van korte opleidingstrajecten met baangarantie?
 - Zo ja:
 - Hoe lang ervaring met korte opleidingstrajecten met baangarantie?
 - Voor welke functie(s)?
 - Welke doelgroep(en) (UWV/SD, jongeren/ouderen, statushouders, ...)?
 - Duur van korte opleidingstrajecten met baangarantie?
 - Via welke instantie(s)?
 - Hoe worden korte opleidingstrajecten met baangarantie intern geregeld? Is er iemand verantwoordelijk voor?
 - Met welke partijen/personen heeft u contact over korte opleidingstrajecten met baangarantie (Baanbrekend Drechtsteden, SBB, ROC, ...)?
 - Wat waren de ervaringen? Wat gaat goed, wat kan beter?
 - Korte opleidingstrajecten met baangarantie in de toekomst? Waarom wel/niet?
 - Zo nee: waarom niet? Bewuste keuze? Staat men er wel voor open? Waarom wel/niet?
 - Welke knelpunten / vragen heeft men ten aanzien van korte opleidingstrajecten met baangarantie?

EVC

- Heeft uw bedrijf ervaring met EVC?
 - Zo ja:
 - Hoe lang ervaring met EVC?
 - Voor welke functie(s)?
 - Welke doelgroep(en)?
 - Duur van de EVC-trajecten?
 - Hoe worden EVC-trajecten intern geregeld? Is er iemand verantwoordelijk voor?
 - Met welke partijen/personen heeft u contact over EVC-trajecten (SBB, ROC, ...)?
 - Wat waren de ervaringen? Wat gaat goed, wat kan beter?
 - EVC in de toekomst? Waarom wel/niet?



- Zo nee: waarom niet? Bewuste keuze? Staat men er wel voor open? Waarom wel/niet?
- Welke knelpunten / vragen heeft men ten aanzien van EVC?

Doelgroep ouderen

- Heeft u ervaring met 'Leren en Werken' specifiek voor de doelgroep ouderen?
- Zo ja, kunt u uw ervaringen hiermee nader toelichten?
- Zo nee, waarom niet?

Laaggeletterdheid

- Heeft u medewerkers in dienst die analfabeet/ laaggeletterd zijn?
- Wat doet u speciaal voor ongeletterden op het gebied van leren en waarom?

Mogelijkheden, beperkingen en adviezen

- Wat zijn naar uw mening de (mogelijke) voordelen van 'Leren en Werken' voor uw bedrijf?
- Wat zijn naar uw mening de (mogelijke) nadelen van 'Leren en Werken' voor uw bedrijf?
- Hoe bent u enthousiast geraakt om actief te zijn op het gebied van 'Leren en Werken'?
- Wat zijn voor uw bedrijf de belangrijkste motieven om actief te zijn op het gebied van 'Leren en Werken'?
- Wat zijn de succesfactoren wanneer het gaat om 'Leren en Werken'?
- Wat zijn de valkuilen wanneer het gaat om 'Leren en Werken'?
- Zou u andere kleine bedrijven adviseren om ook actief te zijn op het gebied van 'Leren en Werken'? Waarom wel/niet?
- Welke tips zou u die bedrijven geven als ze aan de slag gaan met 'Leren en Werken'?
- Hoe zouden andere bedrijven over de drempel kunnen worden gehaald om iets te gaan doen op het gebied van 'Leren en Werken'?

Ondersteuningsbehoeften

- Bent u bekend met Baanbrekend Drechtsteden / het WSP? *(NB sinds januari 2017 is het WSP opgegaan in Baanbrekend Drechtsteden!)*
- Zo ja: Wat zijn uw ervaringen met Baanbrekend Drechtsteden / het WSP? *(NB sinds januari 2017 is het WSP opgegaan in Baanbrekend Drechtsteden!)*
- Welke vragen heeft u/uw bedrijf op het gebied van 'Leren en Werken'? Wat zijn vragen of knelpunten waar u in de praktijk tegenaan loopt?
- Heeft u/uw bedrijf behoefte aan ondersteuning op het gebied van 'Leren en Werken'?
 - Zo ja: Waarin zou u ondersteund willen worden en op welke manier?
 - Zo nee: Waarom niet?
- Hoe zou het Baanbrekend Drechtsteden u kunnen helpen bij (het beantwoorden van) uw vragen op het gebied van 'Leren en Werken'?

Afsluiting

- Heeft u nog tips of adviezen om kleine bedrijven in de regio beter te kunnen bereiken op het gebied van 'Leren en Werken'?
- Kent u nog bedrijven die behoefte zouden hebben aan ondersteuning op het gebied van 'Leren en Werken'? Zo ja, welke?
- Heeft u nog vragen / opmerkingen?



Interviewleidraad – MKB-bedrijven die nog niet bereikt worden / niets doen met het onderwerp ‘Werken en Leren’

Versie 24 februari 2017

Doel onderzoek

Het LeerWerkLoket Drechtsteden geeft informatie, inzicht en advies omtrent alle vragen op het terrein van Leren en Werken voor verschillende doelgroepen. Het LeerWerkLoket benadert niet zelfstandig bedrijven, maar wordt via Baanbrekend Drechtsteden (en andere partijen die contact met werkgevers in de regio hebben) in contact gebracht met bedrijven die vragen hebben over Leren en Werken. Langs deze weg worden tot op heden, in beperkte mate, voornamelijk de grotere bedrijven bereikt; de MKB-bedrijven (en dan met name de kleine bedrijven) worden in mindere mate bereikt.

Omdat de ervaring van het LeerWerkLoket is dat ondersteuning op het gebied van ‘Leren en Werken’ juist belangrijk is voor de kleinere MKB-bedrijven in de regio, wil het LeerWerkLoket inzicht krijgen in de vraag hoe deze bedrijven beter kunnen worden bereikt. We interviewen hiertoe een 4-tal MKB-bedrijven die nog niet bereikt worden / niet actief zijn op het gebied van ‘Leren & Werken’. Op die manier willen we meer zicht krijgen op de vraag hoe deze bedrijven tegenover het onderwerp ‘Leren en Werken’ staan en welke vragen en behoeften er spelen.

LeerWerkLoket Drechtsteden

Het LeerWerkLoket Drechtsteden is gericht op de realisatie van een Leven Lang Leren.

Het LeerWerkLoket is opgezet door het samenwerkingsverband Leren en Werken, bestaande uit ondernemers, opleiders en ketenpartners op de arbeidsmarkt.

Het LeerWerkLoket is een samenwerking tussen de Drechtsteden, UWV Werkbedrijf en het ROC Da Vinci College. Daarnaast wordt het LeerWerkLoket actief ondersteund door diverse partners, zoals onder meer de DOV (Dordtse Ondernemersvereniging), Werkgevers Drechtsteden, Dordtmij, Tempo-Team en anderen.

Het LeerWerkLoket Drechtsteden geeft informatie, inzicht en advies omtrent alle vragen op het terrein van Leren en Werken voor verschillende doelgroepen. Ook maakt het LeerWerkLoket de regionale infrastructuur op het terrein van Leren en Werken transparant.

Algemeen

Vooraf doornemen website bedrijf

- Wat is uw functie, bij welk bedrijf bent u werkzaam?
- Kunt u iets meer vertellen over uw bedrijf?
Onder andere:
 - Omvang bedrijf
 - Sector
 - Vestigingsplaats
 - Activiteiten/diensten/producten
 - Functies in bedrijf
 - Per functie: opleidingsniveau, hoeveel werknemers in de functie, hoe moeilijk/makkelijk is het om aan personeel voor die functie te komen?
 - Samenstelling personeelsbestand (geslacht, leeftijd, nationaliteit, type contract)
- Is uw bedrijf aangesloten bij een werkgeversorganisatie? Zo ja, welke?



Leren en Werken

- Bent u op de hoogte van het begrip 'Leren en Werken'?
- Wat is uw idee bij 'Leren en Werken'? Wat verstaat u eronder?
- Wat is de ervaring van uw bedrijf op het gebied van 'Leren en Werken'?
- Wat zijn uw persoonlijke ervaringen op het gebied van 'Leren en Werken'?

Programma Leren en Werken

Het Programma Leren en Werken bestaat sinds eind 2009 en heeft als doel de aansluiting tussen onderwijs, opleidingsmarkt, arbeidsmarkt en arbeidsmarktkansen te versterken. Speerpunten zijn het bevorderen van werkend leren, loopbaanadvies en het gebruik van het Ervaringscertificaat (EVC).

We willen u nu graag een aantal vragen stellen over verschillende vormen van 'Leren en Werken':

- beroepspraktijkvorming (bpv) Beroeps Opleidende Leerweg (BOL)/ Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL) (mbo);
- stages van hbo- en universitaire opleidingen;
- korte opleidingstrajecten met baangarantie;
- EVC.

Beroepspraktijkvorming (bpv) BOL/BBL (mbo)

- Heeft uw bedrijf ervaring met beroepspraktijkvorming (bpv) BOL/BBL?
 - Zo ja:
 - Hoe lang ervaring?
 - Wat voor soort beroepspraktijkvorming (BOL/BBL)?
 - Type studenten?
 - Leeftijd van de studenten?
 - Duur beroepspraktijkvorming?
 - Van welke opleiding(en) (niveau, richting)?
 - Hoe wordt de beroepspraktijkvorming intern geregeld? Is er iemand verantwoordelijk voor?
 - Met welke partijen/personen heeft u contact over de beroepspraktijkvorming (opleidingen, SBB, studenten, Baanbrekend Drechtsteden, ...)?
 - Wat waren de ervaringen? Wat gaat goed, wat kan beter?
 - Beroepspraktijkvorming in de toekomst? Waarom wel/niet?
 - Zo nee: waarom niet? Bewuste keuze? Staat men wel open voor beroepspraktijkvorming? Waarom wel/niet?
 - Welke knelpunten / vragen heeft men ten aanzien van beroepspraktijkvorming (bpv) BOL/BBL?

Stages van hbo- en universitaire opleidingen

- Heeft uw bedrijf ervaring met stages van hbo- en universitaire opleidingen?
 - Zo ja:
 - Hoe lang ervaring met stages van hbo- en universitaire opleidingen?
 - Wat voor soort stages?
 - Type studenten?
 - Leeftijd van de studenten?
 - Duur stages?



- Van welke opleiding(en) (niveau, richting)?
- Hoe worden stages intern geregeld? Is er iemand verantwoordelijk voor?
- Met welke partijen/personen heeft u contact over stages (onderwijsinstellingen, studenten, Baanbrekend Drechtsteden, ...)?
- Wat waren de ervaringen? Wat gaat goed, wat kan beter?
- Stages in de toekomst? Waarom wel/niet?
- Zo nee: waarom niet? Bewuste keuze? Staat men wel open voor stages? Waarom wel/niet?
- Welke knelpunten / vragen heeft men ten aanzien van stages van hbo- en universitaire opleidingen?

Korte opleidingstrajecten met baangarantie

- Heeft uw bedrijf ervaring met het bieden van korte opleidingstrajecten met baangarantie?
 - Zo ja:
 - Hoe lang ervaring met korte opleidingstrajecten met baangarantie?
 - Voor welke functie(s)?
 - Welke doelgroep(en) (UWV/SD, jongeren/ouderen, statushouders, ...)?
 - Duur van korte opleidingstrajecten met baangarantie?
 - Via welke instantie(s)?
 - Hoe worden korte opleidingstrajecten met baangarantie intern geregeld? Is er iemand verantwoordelijk voor?
 - Met welke partijen/personen heeft u contact over korte opleidingstrajecten met baangarantie (Baanbrekend Drechtsteden, SBB, ROC, ...)?
 - Wat waren de ervaringen? Wat gaat goed, wat kan beter?
 - Korte opleidingstrajecten met baangarantie in de toekomst? Waarom wel/niet?
 - Zo nee: waarom niet? Bewuste keuze? Staat men er wel voor open? Waarom wel/niet?
 - Welke knelpunten / vragen heeft men ten aanzien van korte opleidingstrajecten met baangarantie?

EVC

- Heeft uw bedrijf ervaring met EVC?
 - Zo ja:
 - Hoe lang ervaring met EVC?
 - Voor welke functie(s)?
 - Welke doelgroep(en)?
 - Duur van de EVC-trajecten?
 - Hoe worden EVC-trajecten intern geregeld? Is er iemand verantwoordelijk voor?
 - Met welke partijen/personen heeft u contact over EVC-trajecten (SBB, ROC, ...)?
 - Wat waren de ervaringen? Wat gaat goed, wat kan beter?
 - EVC in de toekomst? Waarom wel/niet?
 - Zo nee: waarom niet? Bewuste keuze? Staat men er wel voor open? Waarom wel/niet?
 - Welke knelpunten / vragen heeft men ten aanzien van EVC?

Doelgroep ouderen

- Heeft u ervaring met 'Leren en Werken' specifiek voor de doelgroep ouderen?
- Zo ja, kunt u uw ervaringen hiermee nader toelichten?



- Zo nee, waarom niet?

Laaggeletterdheid

- Heeft u medewerkers in dienst die analfabeet/ laaggeletterd zijn?
- Wat doet u speciaal voor ongeletterden op het gebied van leren en waarom?

Mogelijkheden en beperkingen

- Wat zijn naar uw mening de (mogelijke) voordelen van 'Leren en Werken' voor uw bedrijf?
- Wat zijn naar uw mening de (mogelijke) nadelen van 'Leren en Werken' voor uw bedrijf?
- Wat zijn binnen uw bedrijf (eventuele) mogelijkheden om iets te doen op het gebied van 'Leren en Werken'?
- Wat is ervoor nodig om deze mogelijkheden ook echt te kunnen benutten?
- Bent u voornemens om in de toekomst iets te gaan (of blijven) doen op het gebied van Leren en Werken?
 - Zo ja: Wat en op welke manier? Waarom?
 - Zo nee: Waarom niet?

Deze vraag is alleen voor de bedrijven die nog niets doen met Werken en Leren

- Hoe zou uw bedrijf kunnen worden gemotiveerd om iets te gaan doen op het gebied van 'Leren en Werken'?

Ondersteuningsbehoeften

- Bent u bekend met Baanbrekend Drechtsteden / het WSP? (NB sinds januari 2017 is het WSP opgegaan in Baanbrekend Drechtsteden!)
- Zo ja: Wat zijn uw ervaringen met Baanbrekend Drechtsteden / het WSP? (NB sinds januari 2017 is het WSP opgegaan in Baanbrekend Drechtsteden!)
- Welke vragen heeft u/uw bedrijf op het gebied van 'Leren en Werken'? Wat zijn vragen of knelpunten waar u in de praktijk tegenaan loopt?
- Heeft u/uw bedrijf behoefte aan ondersteuning op het gebied van 'Leren en Werken'?
 - Zo ja: Waarin zou u ondersteund willen worden en op welke manier?
 - Zo nee: Waarom niet?
- Hoe zou het Baanbrekend Drechtsteden u kunnen helpen bij (het beantwoorden van) uw vragen op het gebied van 'Leren en Werken'?

Afsluiting

- Heeft u nog tips of adviezen om kleine bedrijven in de regio beter te kunnen bereiken op het gebied van 'Leren en Werken'?
- Kent u nog bedrijven die behoefte zouden hebben aan ondersteuning op het gebied van 'Leren en Werken'? Zo ja, welke?
- Heeft u nog vragen / opmerkingen?



Bijlage 5 Begrippenlijst

Beroepspraktijkvorming (bpv):

Een belangrijk deel van de mbo-opleidingen bestaat uit werken en leren in de praktijk, de zogenaamde beroepspraktijkvorming (bpv).

De bpv telt drie fases:

- Matching en voorbereiding
- Begeleiding
- Beoordeling

Bron: <https://www.s-bb.nl/bedrijven/beroepspraktijkvorming>

Mbo: Beroeps Opleidende Leerweg (BOL) en Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL)

Het secundair beroepsonderwijs (mbo) wordt binnen twee leerwegen aangeboden:

de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) en de beroepsopleidende leerweg (bol). Beide leerwegen zijn geïntegreerd in een landelijke kwalificatiestructuur en bieden gelijke kansen, waarbij beide groepen leerlingen dezelfde kwalificaties en hetzelfde diploma kunnen behalen. In de bbl brengt een leerling minstens 60 procent van de tijd in een leerbedrijf door; in de bol varieert de hoeveelheid praktijk van 20 tot 60 procent.

Het secundair beroepsonderwijs onderscheidt vijf typen opleidingen:

- Entreeopleiding (1 jaar; kwalificatieniveau 1)
- Basisberoepsopleiding (2 jaar; kwalificatieniveau 2)
- Vakopleiding (3 jaar; kwalificatieniveau 3)
- Middenkaderopleiding (3 of 4 jaar; kwalificatieniveau 4)
- Specialistenopleiding (1 jaar na een relevante vakopleiding; kwalificatieniveau 4)

Bron: <https://www.s-bb.nl/studenten/diplomawaardering-en-onderwijsvergelijking/het-nederlandse-onderwijssysteem/volledige>

Stages van hbo- en universitaire opleidingen

In hbo- en universitaire opleidingen vormt de stage vaak een belangrijk onderdeel van de opleiding. Tijdens een stage gaat een student voor een bepaalde tijd het bedrijfsleven in om zijn of haar vaardigheden en kennis in praktijk te brengen. Zo'n stage duurt meestal tussen de twee en twaalf maanden, afhankelijk van de praktijkgerichtheid en aard van de stage (afstuderen of oriëntatie op de arbeidsmarkt).

Bron: http://www.intermediair.nl/carriere/een-baan-vinden/beroepen-functies/stage-een-introductie?utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.nl%2F

Korte opleidingstrajecten met baangarantie (gericht op de doelgroep werkzoekenden)

Bij korte opleidingstrajecten met baangarantie wordt bedoeld op kortdurende opleidingstrajecten gericht op functies op met name de lagere cognitieve niveaus, waarvoor gericht cursussen/trajecten kunnen worden gevolgd. Denk bijvoorbeeld aan een opleidingstraject van een aantal weken voor de steigerbouw.

Dit type opleidingstrajecten is specifiek gericht op de doelgroep werkzoekenden, die via een dergelijk gericht opleidingstraject gericht naar betaald werk worden toegeleid.

EVC

EVC staat voor Erkenning Verworven Competenties (Ervaringscertificaat); het meten en waarderen van verworven competenties van medewerkers in bedrijven/organisaties. Het instrument EVC brengt de kennis en kunde in beeld die mensen opgedaan hebben in werk (maar ook in privé leven: vrijwilligerswerk etc.). De essentie van EVC is erkennen dat leren niet alleen op school gebeurt, maar ook in andere leeromgevingen zoals de werkvloer.

EVC beoogt deze competenties te waarderen en te erkennen zodat deze verzilverd kunnen worden in certificaten, vrijstellingen of diploma's.

Bron: <https://lerenenwerken.nl/LeerWerkLoket-utrecht/evc>



Bijlage 6 Bedrijvennetwerken en organisaties voor MKB in regio Drechtsteden

	Naam	Beschrijving	Bron februari 2017
1.	<u>Contact Jonge Bedrijven Drechtsteden</u> CJBD Secretariaat Lia Veth p/a Randwijk 3 3351 SB Papendrecht info@cjbd.nl	* Netwerkplatform CJBD is een ontmoetingsplaats voor 'jonge ondernemingen' uit de regio. Ondernemers kunnen met elkaar contact leggen en hun bedrijf promoten. Het is een netwerk voor nieuwe ingangen, inzichten en kennisuitwisseling.	https://cms.dordrecht.nl http://www.cjbd.nl
2.	De <u>Duurzaamheidsfabriek Dordrecht</u> Leerparkpromenade 50 3312 KW Dordrecht Postbus 1184 3300 BD Dordrecht T: 088 657 23 72 E: info@duurzaamheidsfabriek.nl	De <u>Duurzaamheidsfabriek</u> organiseert en ondersteunt, als open innovatie proeftuin voor het bedrijfsleven (vooral ook MKB) in het kader van toegepast onderzoek en valorisatie het regionale bedrijfsleven. Het profiel van de Duurzaamheidsfabriek is gericht op duurzame technologie met als focus de Maritieme Technologie en Energietransitie. In de Duurzaamheidsfabriek krijgt een leven lang leren inhoud: van onderwijs in de jonge jaren tot bij-, na- en omscholing gedurende de gehele loopbaan. Het machinepark van de bedrijven en het Da Vinci College geeft de mogelijkheid om op een hoog niveau producten te kunnen produceren.	http://www.duurzaamheidsfabriek.nl/ http://www.mkbkatalysatorfondsdrechtsteden.nl
3.	De Maatschappij voor Nijverheid en Handel (De Maatschappij) Contactpersoon <u>Floor van Rijsbergen</u> P/a ABN AMRO Bank N.V. Postbus 105 3300 AC Dordrecht Telefoon 06-23361844 E: drechtsteden@de-maatschappij.info	* Ondernemersvereniging De leden van De Maatschappij zijn actief om met elkaar een zinvolle bijdrage te leveren aan het economisch welzijn van Nederland, Dit doen ze door middel van bijeenkomsten in het hele land, georganiseerd door leden in de bijna 30 departementen en een aantal landelijke congressen. Het departement Drechtsteden (onderdeel van De Maatschappij) is een onafhankelijk netwerk van hoog gekwalificeerde mensen uit het bedrijfsleven, kennisinstellingen en openbaar bestuur.	https://cms.dordrecht.nl http://www.de-maatschappij.nl
4.	Dordrechtse Ondernemersvereniging (DOV) Postbus 1122 3300 BC Dordrecht Secretariaat: T: 06-27144652 E: secretariaat@dov.nl	* Ondernemersvereniging De DOV behartigt de belangen van de aangesloten leden/ondernemers. De (bestuurs)leden zijn vertegenwoordigd in diverse besturen en overlegorganen en projecten die te maken met ondernemen in Dordrecht. DOV organiseert minimaal 6x per jaar een netwerkbijeenkomst	http://www.dov.nl

	Naam	Beschrijving	Bron februari 2017
5.	Federatie Samenwerkende Ondernemersverenigingen Drechtsteden Leerparkpromenade 50 3312 KW Dordrecht	Hierin zijn de volgende ondernemersverenigingen verenigd: Ondernemersvereniging Nieuw-Lekkerland, Ondernemers Vereniging Zwijndrecht, Vereniging Sliedrechtse Ondernemingen, Ondernemersvereniging Papendrecht, Dordrechtse Ondernemers Vereniging, Bedrijfskern Hardinxveld-Giessendam, Werkgevers Drechtsteden, OV de Noord, Vereniging Ambachtse Ondernemers, Ondernemersvereniging Heerjansdamse Hazewinden en Ondernemers Kring Alblasserdam.	https://www.werkgeversdrechtsteden.nl
6.	Koninklijke Horeca Nederland (KHN) Afdeling Drechtsteden Postbus 40 3350 AA PAPENDRECHT drechtsteden@khn.nl	De bestuursleden van de KHN afdeling Drechtsteden vertegenwoordigen de horecaondernemers die lid zijn van KHN. De bestuurders zijn dé gesprekspartner voor de gemeente waar het gaat om horeca gerelateerde wetten en regels in de stad. Zij zorgen voor een goede relatie met de lokale wethouders, ambtenaren en politici en komen op voor de belangen van de lokale horeca. De leden/ondernemers worden ondersteund leden met belangenbehartiging, advies, financiële voordelen en inspiratie.	https://www.khn.nl/home
7.	Maritime Delta WTC The Hague Prinses Margrietplantsoen 32 2595 BR Den Haag info@maritimedelta.nl	Maritime Delta is een samenwerkingsverband van maritieme ondernemers, onderwijs en overheid. Een samenwerkingsovereenkomst tussen Scheepsbouw Nederland en de Kennisalliantie, twee partners van Maritime Delta, heeft de komst van de MKB-consulent mogelijk die de komende tijd 250 bedrijven daadwerkelijk gaat ondersteunen bij innovatievraagstukken	http://maritimedelta.nl/ https://www.drechtsteden.nl
8.	MeerBusiness Zuid-Holland Zuid Regionaal Zakenplatform Postbus 51 4200 AB Gorinchem T: 088-6900280 E: zhz@meerbusiness.nl	Regionaal ondernemers-platform dat directeuren en managers van bedrijven, overheid en onderwijs uit de regio Zuid-Holland Zuid met elkaar in contact brengt. De regio bestaat uit de Alblasserwaard-Vijfheerenlanden, Drechtsteden, Hoeksche Waard, het grootste gedeelte van IJsselmonde (incl. Barendrecht en Ridderkerk) en het Land van Heusden en Altena.	http://zhz.meerbusiness.nl
9.	Ondernemers Kring Alblasserdam (OKA) Postbus 284 2950 AG Alblasserdam (078) 699 25 15	* Ondernemersvereniging OKA behartigt de belangen van het regionaal bedrijfsleven. Ondernemers, directieleden en managers ontmoeten elkaar tijdens periodieke bijeenkomsten en bedrijfsbezoeken. De OKA is eveneens gesprekspartner van de Kamer van Koophandel en ondernemersverenigingen in de regio.	http://www.ondernemerskringalblasserdam.nl

	Naam	Beschrijving	Bron februari 2017
10.	Ondernemersvereniging de Noord Postbus 134 2950 AC Alblasserdam ov de noord E: secretaris@ovdenoord.nl	* Ondernemersvereniging OV de Noord werkt grensoverschrijdend en behartigt de belangen van leden/ondernemers gevestigd op één van de vier industriegebieden uit Alblasserdam en Papendrecht. De vereniging onderhoudt o.a. contacten met stakeholders, monitort overheidsplannen, voorkomt leegstand en verpaupering, streeft naar business-to-business mogelijkheden, MVO oplossingen en veiligheid.	http://www.ovdenoord.nl
11.	Ondernemersvereniging Papendrecht (OVP) T: 078 - 641 06 01 E: secr@ovp-papendrecht.nl	* Ondernemersvereniging De OVP behartigt de belangen van Papendrechtse ondernemers en stelt hen in de gelegenheid elkaar te ontmoeten. De OVP versterkt en stimuleert lokaal ondernemerschap en bevordert onderlinge samenwerking.	http://ovp-papendrecht.nl
12.	Ondernemersvereniging Zwijndrecht Postbus 19 3330 AA Zwijndrecht E: secretariaat@ovzswijndrecht.nl	* Ondernemersvereniging OVZ behartigt de belangen voor leden/ondernemers uit het groot-, midden- en klein bedrijf in de omgeving Zwijndrecht. OVZ is een business-to-business netwerkclub en inhoudelijke gesprekspartner voor de gemeentelijke overheid en onderwijs.	http://www.ovzswijndrecht.nl
13.	Port of Business Tinstraat 9 2984 AN Ridderkerk 0180 33 16 00 E: info@portofbusiness.nl	* Communicatieplatform Port of Business is het grootste communicatieplatform van Zuid-Holland Zuid. Door de pijlers magazines, online en netwerken met elkaar te verbinden, ontstaan waardevolle kruisbestuivingen op allerlei niveaus. Vrienden van Port of BUSINESS kunnen 24/7 actueel zakennieuws uit de regio lezen en hebben met een persoonlijke inlogcode tevens toegang tot een databank vol met artikelen die eerder in de magazines zijn gepubliceerd. Ook is het mogelijk een bedrijfsprofiel aan te maken en een blog bij te houden en is er een zakenagenda van regionale bijeenkomsten en evenementen.	https://portofbusiness.nl
14.	<u>Promotie Ondernemers Binnenstad Dordrecht (POBD)</u>	* Winkeliersvereniging De POBD is een vereniging die als doel heeft het winkel- en horecabezook aan de Dordtse binnenstad te stimuleren. Dat doet ze door activiteiten, evenementen en projecten te helpen organiseren en financieel te ondersteunen. De werkzaamheden van de POBD worden gefinancierd door de ondernemers uit het kernwinkelgebied van de Dordtse binnenstad. De leden van de vereniging bepalen zelf hoe en waaraan het budget esteed wordt.	http://www.pobd.nl/ https://cms.dordrecht.nl
15.	Steunpunt Koel IJsselmeer 34 3332 EX Zwijndrecht T 078-6193068	Steunpunt KOEL biedt, als regionale ondersteuningsstructuur (ROS**), de eerste lijn en betrokken partijen advies en ondersteuning bij het realiseren van samenhangende zorg in de wijk. Dit samenwerkingsverband van zorgaanbieders in de eerste lijn werkt nauw samen met Leerpunt KOEL, de nascholingsorganisatie voor de eerste lijn.	https://www.steunpuntkoel.nl https://vng.nl

	Naam	Beschrijving	Bron februari 2017
	E: info@steunpuntkoel.nl	** De samenwerkingsregeling is landelijk dekkend (20 regio's), opgelegd door het rijk, het budget wordt beschikbaar gesteld aan zorgverzekeraars.	
16.	Stichting ANDERS De Wederik 5 3355 SK Papendrecht T 06 - 17 47 97 38 E info@stichtinganders.nl	Stichting ANDERS is een ondernemersnetwerk van maatschappelijk betrokken ondernemers in de regio Drechtsteden. Stichting ANDERS krijgt hulpvragen binnen via maatschappelijke organisaties zoals Leger des Heils, Sociaal Wijkteams, Vluchtelingenwerk, Voedselbank etc. Aangesloten bedrijven (partners) zijn benaderbaar voor producten/diensten/talenten.	http://stichtinganders.nl
17.	Stichting Beveiliging Bedrijventerreinen Dordrecht (SBBB) E: info@sbbd.nl T: 078- 6176506	De SBBB organiseert de collectieve beveiliging op de bedrijventerreinen in Dordrecht West. Ieder bedrijventerrein heeft een eigen SBBB stichting, met vooral lokale ondernemers in het bestuur. Er is een samenwerkingsplatform waarin de individuele SBBB Stichtingen samen de grote lijnen bepalen en waarin ook het Keurmerk Veilig Ondernemen Bedrijventerreinen in wordt geregeld.	http://www.sbbd.nl/index.php
18.	Stichting Deltametaal Stationsweg 78 2991 CM Barendrecht Postbus 201 2990 AE Barendrecht T: 0180 - 64 54 54 E: info@deltametaal.nl	Stichting Deltametaal is opgericht door diverse bedrijven, werkgevers- en werknemersorganisaties in de regio Rijnmond en de Drechtsteden om samen betrouwbare arbeidsrelaties en vakmanschap van hoge kwaliteit te waarborgen. Deltametaal bemiddelt in tijdelijke en vaste banen in de metaal, techniek en overige industrie en zorgt met een scholingspool voor voldoende toestroom van jonge vakkrachten.	http://www.deltametaal.nl
19.	<u>Stichting Dock</u> Drakensteynlaan 31 3319 RE, Dordrecht E: info@dockdordrecht.nl	* Ondernemersvereniging Stichting DOCK zet zich in voor ondernemers uit de creatieve sector. De stichting heeft tot doel de positie van de creatieve sector in de Drechtsteden te versterken en te bevorderen dat bedrijven, instellingen en (semi)overheden in de Drechtsteden en daarbuiten vaker de creatieve sector inschakelen ter verbetering van hun bedrijfsvoering, hun rendement en hun uitstraling.	https://cms.dordrecht.nl http://www.dockdordrecht.nl
20.	<u>Stichting Drechtzorg</u> Karel Lotsyweg 6 3318 AL Dordrecht T: 078-6541407 E: info@drechtzorg.nl	* Werkgeversvereniging Drechtzorg is een samenwerkingsverband van thuiszorg, ziekenhuis, huisartsen, revalidatiecentrum, verpleeg- en verzorgingshuizen, geestelijke gezondheidszorg, gehandicaptenzorg, GGD, MEE, apotheken en laboratoria in de regio Waardenland.	http://www.drechtzorg.nl

	Naam	Beschrijving	Bron februari 2017
21.	Stichting Financieringsfonds MKB Drechtsteden Spuiboulevard 298 3311 GR Dordrecht Postbus 619 3300 AP Dordrecht E: info@drechtsteden.nl	* Financieringsfonds Om de ondernemerszin in de Drechtsteden te stimuleren en de continuïteit van het midden- en kleinbedrijf te waarborgen is het financieringsfonds opgericht., waarbij ondernemers die op zoek zijn naar financieringsmogelijkheden en vermogende (ex-)entrepreneurs die op zoek zijn naar meer rendement op hun vermogen, bij elkaar worden gebracht. Door ingelegde gelden van vermogende (ex-) ondernemers heeft het financieringsfonds voldoende startkapitaal om ondernemers uit de regio te gaan ondersteunen. Daarnaast kunnen participanten hun invloed uitoefenen door middel van deelname aan de kredietcommissie en het fondsbestuur.	http://www.ffmkb.nl/
22.	<u>Stichting Voorstraat Noord</u> Voorstraat 161 3311 EN Dordrecht T: 078-6136085 & 06-48461111 E: info@ voorstraatnoord.nl	* Winkeliersvereniging Deze stichting bevordert de culturele en economische groei in de VoorstraatNoord. Er worden door de stichting – of in opdracht hiervan – evenementen, lezingen en allerlei andere culturele activiteiten georganiseerd. Dit gebeurt altijd in samenwerking met de ondernemers en instellingen uit de straat. Ook de Gemeente Dordrecht steunt deze stichting en zijn activiteiten.	https://cms.dordrecht.nl http://www.voorstraatnoord.nl
23.	Stichting Young Businessclub FC Dordrecht Iepenlaan 30, 3319 VE Dordrecht	* Businessclub De Businessclub is een platform waar jonge ondernemers elkaar ontmoeten tijdens de wedstrijden van FC Dordrecht en gebruik maken van elkaars kennis, kunde en netwerk. Sponsors van de Young Businessclub krijgen onder andere altijd twee stoelen tot beschikking, zodat ze een kennis of zakenrelatie kunnen meenemen en mogelijkheden tot deelname aan evenementen etc.	http://www.ybc-fcdordrecht.nl/young-businessclub .
24.	Vereniging Ambachtse Ondernemers (VAO) Postbus 225 3340 AE Hendrik-Ido-Ambacht T: 078 6815683	* Ondernemersvereniging De VAO behartigt de belangen van, en is een netwerkplaats voor leden/ondernemers uit H.I.Ambacht. Het bestuur vertegenwoordigt de ondernemers in de overleggen met de gemeente, met de bedrijvencontactfunctionaris en de Kamer van Koophandel, waar zaken worden besproken als gemeentelijke heffingen, uitbreidingsmogelijkheden voor bedrijven, infrastructuur en veiligheid.	http://www.vaonet.nl
25.	Vereniging Sliedrechtse Ondernemingen (VSO) Postbus 192 3360 AD Sliedrecht T: 06-17395049	* Ondernemersvereniging De VSO behartigt de belangen van lokale ondernemers, probeert invloed uit te oefenen op overheid en onderwijs, organiseert VSO bedrijfsbezoeken, informatieavonden en netwerkbijeenkomsten en wil een klankbord en kenniscentrum zijn.	http://www.vso-sliedrecht.nl

	Naam	Beschrijving	Bron februari 2017
26.	<u>Vrienden van Nudge Drechtsteden</u> Contactpersoon: <u>Jelle Disseldorp</u> T: 06 - 27094263 E: <u>jelle@nudge.nl</u>	* Community Van Individuen, eenmanszaken tot multinationals wordt met Vrienden van Nudge samengewerkt om blijvende gedragsveranderingen te realiseren bij individuen en organisaties op het gebied van klimaat, energie, milieu en sociale duurzaamheid. Aangesloten vrienden worden betrokken bij projecten en campagnes die op prikkelende wijze ander gedrag stimuleren. Vrienden' kunnen hun expertise, producten en drijfveren onder de aandacht brengen van andere Vrienden en de community en elkaar stimuleren en helpen elkaar. De Vrienden van Nudge bieden allemaal een gratis vriendendienst: van producten tot consultancy, van diensten tot locaties.	https://cms.dordrecht.nl https://www.nudge.nl
27.	<u>Vrouwen Ondernemen Het!</u> Burgemeester de Raadsingel 93C 3311 JG Dordrecht Tel: 06-81197637 (Cisca) Tel: 06- 46162235 (Sandra) <u>info@vrouwenondernemenhet.nl</u>	* Ondernemersvereniging Vrouwen Ondernemen Het! vertegenwoordigt een groep vrouwelijke ondernemers uit diverse branches die elkaar voeden met kennis, met elkaar sparren en elkaar vragen stellen. Er zijn drie spargroepen actief die op regelmatige basis bij elkaar komen en met elkaar thema's, casussen of ondernemersvraagstukken bespreken. Daarnaast is er vier keer per jaar een bijeenkomst waarin naast leden ook niet-leden en geïnteresseerden van harte welkom zijn.	https://cms.dordrecht.nl http://www.vrouwenondernemenhet.nl/
28.	Werkgevers Drechtsteden Postbus 931 3300 AX Dordrecht T: 078-6390033 E: <u>info@werkgeversdrechtsteden.nl</u>	* Ondernemersvereniging Werkgevers Drechtsteden is een ondernemersvereniging voor ondernemingen uit verschillende branches die werkzaam zijn in de business-to-business markt in de regio Drechtsteden. In principe richt Werkgevers Drechtsteden zich op de grotere ondernemingen, maar kleinere ondernemingen worden niet uitgesloten. ZZP'ers daarentegen en ondernemingen in de detailhandel worden niet toegelaten.	https://www.werkgeversdrechtsteden.nl
29.	Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn Zuid Holland Zuid Haringvlietstraat 515 3313 EM Dordrecht T: 06 41599483 E: <u>l.van.baak@zorgenwelzijnzhz.nl</u>	* Werkgeversvereniging De WGV Zorg en Welzijn ZHZ richt zich op de personeelsvoorziening van de sector. Bij de vereniging zijn 29 organisaties aangesloten. In het gehele werkgebied werken zo'n 26.000 mensen in zorg en welzijn.	www.zorgenwelzijnzhz.nl http://www.regioplus.nl

	Naam	Beschrijving	Bron februari 2017
30.	ZZPer Drechtsteden	Een platform waar Zelfstandige Professionals kunnen netwerken, samenwerkingsverbanden aan kunnen gaan en kennis met elkaar kunnen delen. Er worden 6 bijeenkomsten per jaar georganiseerd waarin de mogelijkheid wordt geboden om te netwerken maar ook om Zelfstandige Professionals te inspireren.	http://www.zzperdrechtsteden.nl/