

“Werk maken van Talent”

**BOARDPROGRAMMA HUMAN CAPITAL
2014 – 2020**

Plan van aanpak

1

Prof. dr. Henriëtte Maassen van den Brink
Annelies Spork
Viktor Bos
November 2014

Lid Amsterdam Economic Board, portefeuille onderwijs-arbeidsmarkt
in samenwerking met clusterondersteuners Amsterdam Economic Board

amsterdam economic board

Het plan is vastgesteld in de Amsterdam Economic Board op 6 december en geaccordeerd in de vergadering van de Stuurgroep Human Capital van maart 2014.

Amsterdam Economic Board:

Eberhard van der Laan (Burgemeester van Amsterdam, Voorzitter Amsterdam Economic Board), Carolien Gehrels (Economische Zaken, Gemeente Amsterdam), Jos Nijhuis (Logistiek, Schiphol), Harry van Dorenmalen (ICT, IBM), Louise Gunning (UvA/HvA), Lucas de Vos (Food & Flowers, Flora Holland), Piet van Staalduinen (Kamer van Koophandel), Hans van der Noorda (Financieel Zakelijke Dienstverlening ING), Henriëtte Maassen van den Brink (onafhankelijk lid, UvA), Jan Willem Groot (Pres gemeenten, Gemeente Amstelveen), Bas Verhart (Creatieve Industrie, THNK), Marry de Gaay Fortman (VNO-NCW), Dook van den Boer (Maakindustrie, Tata Steel), Jacqueline Cramer (duurzaamheid, UvA), Annemarie Jorritsma (Economic Board Almere, Gemeente Almere), Jan van Run (Provincie Noord Holland), Jaap Winter (VU), Jaap Goudsmit (Life Sciences & Health/Crucell), Simon Douw (Young on Board), Henk Markerink (Toerisme en Congressen, ArenA), Susanne de Boer (Young on Board).

Stuurgroep Human Capital:

Huib de Jong (HvA, voorzitter), Henriëtte Maassen van den Brink (UvA, Boardlid), Kajsa Ollongen (wethouder Amsterdam/voorzitter PRES), Arjan Vliegthart (wethouder Amsterdam), Jilko Andringa (Manpower), Ronald Wilcke (ROCvA/Flevoland), Steve Stichtman (VNO-NCW), Ellen Jacobs (MKB Amsterdam), Jan Stam (FNV Vakcentrale), Viktor Bos (secretaris)

Inhoud

Maatregelen & projecten	4
Samenvatting maatregelen.....	4
Monitoring & Evaluatie.....	5
Flexibel Praktijkleren	7
Maatregel 1. Brug onderwijs - arbeidsmarkt / Startersbeurs	7
Maatregel 2. Een technisch profiel op de regionale arbeidsmarkt	17
Bedrijfsscholen openbaar	23
Maatregel 3. Opleidingswerkplaats de Hal	23
Maatregel 4: Opleidingshuis Mobiliteitstechniek	29
Maatregel 5: Opleidingshuis Installatietechniek	32
Maatregel 6: House of Logistics	37
Maatregel 7. Opleidingshuis Hospitality	43
ZZP Vloot.....	52
Maatregel 8: ZZP Academie.....	52
Maatregel 9. Stages bij ZZP'ers	62
MBO Excellentie	64
Maatregel 10. MBO Excellentie	64
Maatregel 11: Mayors Challenge – Play2Work	90
Werkend leren	101
Maatregel 12. Make IT Work	101
Internationaal Talent.....	113
Maatregel 13. International Talent Acquisition (ITA)	113
Waardecreatie van het programma.....	117

Maatregelen & projecten

Om een start te maken met het uitvoeringsprogramma zijn uit de programmalijnen een aantal thema's gekozen die aanhaken op de volgende 3 programmalijnen: nieuwe partnerships tussen bedrijfsleven en onderwijsinstellingen, kiezen voor de toekomst en talent benutten. Zes initiële maatregelen worden hieronder uitgewerkt. Onder een aantal maatregelen hangen meerdere projecten. Voor ieder project is een tentatieve ex ante kosten-batenanalyse voorzien:

1. Flexibel praktijkleren
2. Bedrijfsscholen openbaar
3. De ZZP Vloot
4. Mbo excellentie: I Amsterdam diploma
5. Werkend Leren (ICT, Make IT Work)
6. Internationaal Talent

Samenvatting maatregelen

Maatregel	Doel	Aantallen
1. Startersbeurs voor werkloze jongeren	Jeugdwerkloosheid	850
2. Technisch profiel	Onderwijs + (jeugd-)werkloosheid	2000
3. Opleidingswerkplaats techniek De Hal - jongeren zonder startkwalificatie	(Jeugd-)werkloosheid	200
4. Opleidingshuis Mobiliteitstechniek	Onderwijs, (Jeugd-) werkloosheid, employability, zijinstroom	-
5. Opleidingshuis Installatietechniek	Onderwijs, (Jeugd-)werkloosheid, employability, zijinstroom	1450
6. House of Logistics	Onderwijs, (Jeugd-)werkloosheid, employability, zijinstroom	50
7. Opleidingshuis Hospitality	(Jeugd-)werkloosheid, employability, zijinstroom	150
8. ZZP Vloot	Employability, zijinstroom	72
9. Werkstages en stageplaatsen bij zzp'ers	Onderwijs + jeugdwerkloosheid	-
10. MBO Excellentie	Onderwijs	436
11. Play2Work	Jeugdwerkloosheid	5100
12. PION 2.0/Make IT Work - omscholing ICT	Zijinstroom	180
13. International Talent Acquisition (Amsterdam Works!)	Zijinstroom	-
Totaal		10138

Maatregel	Totale kosten	Cofinanciering RCSP
1. Startersbeurs voor werkloze jongeren	€ 3.983.467	€ 1.391.734
2. Technisch profiel	€ 3.255.242	€ 1.627.621
3. Opleidingswerkplaats techniek De Hal - jongeren zonder startkwalificatie	€ 970.702	€ 485.351
4. Opleidingshuis Mobiliteitstechniek	-	-
5. Opleidingshuis Installatietechniek	€ 635.402	€ 317.701
6. House of Logistics	€ 255.622	€ 127.811
7. Opleidingshuis Hospitality	€ 731.402	€ 365.701
8. ZZP Vloot	€ 405.522	€ 202.761
9. Werkstages en stageplaatsen bij zzp'ers	-	-
10. MBO Excellentie	€ 740.912	€ 370.456
11. Play2Work	€ 2.235.909	€ 1.117.955
12. PION 2.0/Make IT Work - omscholing ICT	€ 2.027.242	€ 1.013.621
13. International Talent Acquisition (Amsterdam Works!)	-	-
Totaal	€ 15.481.836	€ 7.140.918

Monitoring & Evaluatie

Monitoring & evaluatie vormt een vast onderdeel van elke maatregel. Het wordt ingezet om de effectiviteit van de maatregel te meten en bij te sturen waar nodig.

Evaluatie gebeurt middels zowel een ex ante als ex post evaluatie. De ex ante maatschappelijke kosten-baten analyse (MKBA) dient als hulpmiddel om besluiten te nemen over de inhoudelijke invulling en financiering van de projecten. De ex post MKBA dient om vast te stellen of de verwachten kosten en baten ook gerealiseerd zijn.

De monitoring gebeurt door een periodieke Onderwijs & Arbeidsmarktbalans. Voor een goed werkende arbeidsmarkt moet het arbeidsaanbod goed aansluiten bij de arbeidsvraag en moet de onderwijs- en arbeidsmarkt in balans zijn. De balans signaleert knelpunten en schetst de dilemma's voor het beleid. Deze is apart opgenomen in iedere begroting. De uitgebreide beschrijving van de werkwijze staat uitgebreid beschreven op pagina 5 en 6 van de uitvoeringsparagraaf.

Het evaluatieproces start met het omzetten van de doelstellingen van de maatregelen in kwantificeerbare evaluatievragen. De evaluatievragen bieden een antwoord op de vraag naar de waardecreatie van de maatregelen. De evaluatie-onderzoeker schrijft op basis van de evaluatievragen, de tekst van de maatregel en andere relevante informatie een onderzoeksplan in samenspraak met de projectleider/uitvoeringsorganisatie van de maatregel. Het onderzoeksplan vormt het plan van aanpak voor de ex ante en ex post evaluaties. Het onderzoeksplan wordt vastgesteld door de stuurgroep.

amsterdam economic board

De voortgang van de evaluatie wordt tweemaal per jaar in de stuurgroep besproken. Dit biedt de stuurgroep de gelegenheid om indien daar op grond van de voortgang van de evaluatie aanleiding toe is, de uitvoering van de maatregel bij te sturen. De stuurgroep bewaakt verder dat de uitkomsten van de evaluaties van de maatregelen omgezet worden in 'league tables'.

Om een overzicht te geven in de totale begroting voor monitoring & evaluatie is hieronder de begroting opgenomen.

Begroting monitor en evaluatie Werk maken van Talent 2015-2016 (x €1000)		
	2015	2016
<i>Inkomsten</i>		
Bijdrage SZW	496	496
Matching gemeente, provincie en bedrijfsleven		
Monitor	170	170
Evaluatie	127	127
Matching universiteit		
UvA	90	90
TIER	108	108
<i>Totaal inkomsten</i>	991	991
<i>Uitgaven</i>		
Loonkosten (€50.70 per uur, €87.200 per fte, 1720 uur)		
Monitor (2.064 uur per jaar; 1.2 fte)	105	105
Evaluatie (12.040 uur per jaar; 7 fte)	610	610
Overhead 12.5% van de loonkosten		
Monitor	13	13
Evaluatie	76	76
Dataverzameling		
Monitor (kosten CBS)	87	87
Evaluatie (k€ 10 per project)	100	100
<i>Totaal uitgaven</i>	979	979

Flexibel Praktijkleren

Maatregel 1. Brug onderwijs - arbeidsmarkt / Startersbeurs

Inleiding

Stages en praktijkleren zijn voor jongeren in het beroepsonderwijs van bijzonder belang voor een soepele overgang naar de arbeidsmarkt. De opbrengst van deze scholing wordt onderschat omdat werkervaring opgedaan tijdens de opleiding van studenten vaak niet mee wordt gerekend. Onderzoek toont aan dat er een positieve opbrengst is van het opbouwen van werkervaring in het secundair en tertiair onderwijs.

Een nadeel van stages en praktijkleren is dat deze zich meestal beperken tot de ervaring binnen één enkel bedrijf. Juist het opdoen van bredere ervaring en oriëntatie binnen meerdere bedrijven (en sectoren), kan de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt bevorderen, doordat jongeren meer en beter geïnformeerd zijn over de mogelijkheden en verwachtingen van bedrijven. Een samenwerking tussen onderwijsinstellingen en bijvoorbeeld uitzendorganisaties bij stages en werkplekleren kan hierbij uitkomst bieden. Doordat uitzendorganisaties stages en werkplekleren bij meerdere bedrijven kunnen bieden, doen jongeren bredere kennis en ervaring op. Door deze bredere oriëntatie komen zij beter voorbereid op de arbeidsmarkt en verbetert de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

De stage is een belangrijk onderdeel van het curriculum in het mbo en hbo. Veelal heeft de stage een vastomlijnd doel en omvang. In vrijwel alle curricula is een duidelijk onderscheid tussen de kennis en vaardigheden die in het klassikaal onderwijs worden aangeleerd en de kennis en vaardigheden die in de stage worden opgedaan. Voor studenten kunnen deze schotten tussen de stage en het klassikaal onderwijs belemmerend werken. Sommige studenten doen meer en sneller kennis en vaardigheden op in de praktijk tijdens de stage, dan in het theoretische onderwijs dat klassikaal wordt aangeboden. Deze schotten tussen theoretische en praktijkonderwijs kunnen ook aanleiding zijn voor studenten om de opleiding voortijdig – en zonder diploma – te verlaten. Voortijdig schoolverlaters geven vaak aan kennis en vaardigheden liever in de praktijk op te doen dan in de schoolbanken.

Met flexibel praktijk leren wordt een groot deel van deze nadelen weggenomen. Doelstelling van flexibel praktijk leren. Op korte termijn, en als opmaat voor het inbedden van flexibel praktijkleren in het curriculum, wordt er:

1. een interventie in de vorm van loopbaan oriëntatie en om- en bijscholing gepleegd bij jongeren met een diploma in sectoren waar de kans op werk klein is. De jongeren worden in contact gebracht met sectoren/bedrijven waar veel kansen liggen. Dit is fase A.
2. werkstages met een startersbeurs aangeboden aan jongeren. Dit is fase B.

Het gaat om een groep werkzoekende jongeren die met o.a. door verkorte modules van ROC of HBO instellingen om- en/of bijgeschoold kunnen worden zodat de 'teachable fit' ingevuld kan worden en ze daarmee relevant worden voor de schaarste profielen.

Fase A Brug onderwijs arbeidsmarkt

Werkzoekende Jongeren voldoen over het algemeen niet aan alle technische eisen om een functie goed in te kunnen vullen. De "Teachable fit" gaat uit van het abstractie vermogen van de jongere, in combinatie met de leer -en ontwikkelbereidheid om relevante skills in korte tijd bijgebracht te krijgen.

Zie onderstaand figuur, voorbeeld sales medewerker, een van de schaarste profielen binnen MRA.

amsterdam economic board

SALESPERSON SKILLS NEEDED THEN VS NOW- FUTURE WITHIN "TEACHABLE FIT" FRAMEWORK

"TEACHABLE FIT" SALESPERSON	SKILLS NEEDED THEN	SKILLS NEEDED NOW- FUTURE	TEACHABLE?
			1 (LOW)— 5 (HIGH)
Knowledge:	Thorough	Intimate knowledge of industry and product or service	5
Business or Academic Disciplines	knowledge of industry and product or service	Understanding client needs and challenges and how product or service resonates to help them overcome challenges	5
Skills: Demonstrated aptitudes and practices, both "hard" and "soft"	Ability to be a self-starter and work with minimum of direction	First-rate written/oral communication skills	4
		Excellent presentation skills and knowledge of relevant software	3
	Grasp of "tried and tested" sales techniques and legacy processes	Contact management software	5
		Agility/adaptability	2
		Flexibility	2
		Ability to diagnose and solve problems	2
		Ability to be a listener, understanding clients' needs and concerns	3
Values and Mindset: Attitudes that people bring to jobs and jobs need in people	Inside-out mindset Goal-oriented	Critical thinking/Problem-solving Consultative approach	3
		Ability to be an ambassador for the organization	4
	Outside-in mindset	Integrity in a new world of transparency	3
		Knowledge of what differentiates your organization	1
		Outside-in mindset	4
Personality and Intelligence: Basic character and mental traits	Assertive	Quick thinking	1
	Competitive	Empathy	2
	Persuasive	Ability to read people	1
		Personable nature	1

Fase B Startersbeurs

De Startersbeurs is bedoeld voor jongeren met minimaal een startkwalificatie die juist nu moeilijk aan het werk komen. Zij hebben geen werkervaring terwijl bedrijven dit vaak belangrijk vinden. De Startersbeurs biedt jonge starters de mogelijkheid om zes maanden werkervaring op te doen bij een werkgever. In deze periode kunnen zij competenties en vaardigheden ontwikkelen die belangrijk zijn op de arbeidsmarkt en die aansluiten bij hun opleidingsniveau. Ook vergroten ze hun netwerk. Het uiteindelijke doel is dat deze jongeren hun kansen op de arbeidsmarkt verbeteren en uitstromen naar een betaalde baan op hun eigen niveau.

amsterdam economic board

Het is aan de jonge starter en de werkgever om elkaar te vinden. Een mogelijkheid is om hiervoor de website startersbeurs.nu te gebruiken. Met deze applicatie kunnen de jongere en de werkgever digitaal een leerwerkovereenkomst afsluiten waarin ze afspreken dat de starter zes maanden lang 32 uur per week relevante ervaring opdoet. Het moet gaan om additionele werkzaamheden. De jongere mag dus niet “relatief goedkoop” worden ingezet op een normale arbeidsplaats. De starter geeft zelf aan, aan welke competenties hij of zij wil werken¹. De jongere ontvangt tijdens het traject van de werkgever een vergoeding van € 500,- per maand. Het staat werkgevers vrij de jonge starter meer te vergoeden. Bij een voldoende beoordeling krijgt de starter een referentie mee.

De vergoeding die het bedrijf krijgt is voor de begeleiding. De werkgever zet daarvoor een ervaren medewerker in als begeleider die de starter in totaal minimaal 96 uur verdeeld over zes maanden begeleidt (4u per week).

Doel

Fase A

Deze maatregel biedt jongeren de mogelijkheid kennis te maken met andere sectoren en in korte stages werkervaring op te doen bij bedrijven.

- directe aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt, benaderen in eindfase van de opleiding.
- verborgen werkloosheid in beeld krijgen
- de jongeren informeren over ander perspectief
- ze moeten interesse krijgen voor andere baan / sector
- vraag gestuurd, en vanuit werkgevers.

Fase B

De Startersbeurs biedt jonge starters de mogelijkheid om zes maanden werkervaring op te doen bij een werkgever.

- Minimaal 1000 jonge starters doen relevante werkervaring op, ontwikkelen de benodigde competenties en vergroten hun netwerk. De jongeren krijgen een referentie mee van de werkgever bij een voldoende beoordeling. Hierdoor blijven ze ‘arbeidsfit’ en vergroten ze hun kans op een reguliere baan.
- Werkgevers maken op een laagdrempelige manier kennis met potentieel nieuw personeel en de nieuwe generatie en halen een jonge, frisse blik binnen. Ze investeren hiermee in de werknemer van morgen.
- De werkloze jongeren kunnen worden bereikt die zich niet zo snel bij de gemeente melden: jongeren die onder gunstige economische omstandigheden wel op eigen kracht aan het werk komen.

9

Er kan voorkomen worden dat nieuwe jongeren instromen in de bijstand, of dat jongeren zonder zich aan te melden bij instanties de verborgen werkloosheid ingaan.

Doelgroep

Jongeren die:

- minimaal 18 jaar zijn en maximaal 26.
- Een afgeronde MBO of HBO opleiding hebben.
- minimaal een startkwalificatie hebben - havo, mbo 2 of hoger (geldt voor startersbeurs)

¹ Op de website startersbeurs.nu wordt hiervoor het ‘4C, You Way’ competentiemodel gebruikt. Dit is een internationaal model dat door de Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven is doorontwikkeld naar de Nederlandse context.

amsterdam economic board

Prestatie

Fase A

Vraagarticulatie

- Het definiëren van de subgroep van jongeren die in aanmerking komen voor deze maatregel. Er zal zowel bij jongeren die in het laatste half jaar van hun opleiding zitten gekeken worden, als ook bij jongeren die hun opleiding inmiddels afgerond hebben. Voor de eerste groep zal per onderwijsinstelling worden bepaald om welke studierichtingen het gaat. Uit die opleidingen worden de subgroep gedefinieerd door met de jongeren in gesprek te gaan en/of een vragenlijst in te laten vullen. Voor jongeren die een opleiding afgerond hebben worden twee sporen bewandeld. De ene is via het UWV om de werkloze jongeren in die sectoren in beeld te brengen. De ander is het zo goed mogelijk in beeld brengen van de verborgen werkloosheid. Dit gebeurt door studenten die tot maximaal een half jaar daarvoor hun opleiding afgerond hebben via de onderwijsinstelling te benaderen met de vraag of zij inmiddels op eigen kracht een baan gevonden hebben.
- Er wordt in beeld gebracht welke sectoren kampen met schaarste en welke bedrijven binnen die sectoren direct en/of in de nabije toekomst jongeren nodig hebben. Dit wordt gedaan via het netwerk van de uitzendorganisaties binnen de metropoolregio Amsterdam met ondersteuning van de organisaties, werkgevers aangesloten bij de Amsterdam Economic Board.

Resultaat

Het resultaat van deze fase is dat er een groep jongeren en een groep werkgevers gedefinieerd is.

1000 jongeren en 25 werkgevers

Voorlichting & Oriëntatie

- Jongeren maken kennis met de sectoren en bedrijven die op zoek zijn naar jongeren via voorlichting van bedrijven op de MBO's en HBO's en voorlichtingsbijeenkomst buiten de muren van het onderwijs. Er wordt in die oriëntatie al enigszins voorgesorteerd. Sectoren die qua benodigde skills op elkaar lijken worden het eerst met elkaar in contact gebracht. Werkgevers participeren en openen hun deuren voor toekomstig talent.
- Er worden oriëntatie-events georganiseerd waarin jongeren en bedrijven elkaar kunnen ontmoeten en bevragen.

10

Resultaat

- 25 bedrijven uit de sectoren waar schaarste is/ ontstaat hebben voorlichting gegeven op de onderwijsinstellingen.
- Er zijn vier oriëntatie-events georganiseerd.

Matching

- Jongeren en bedrijven worden aan elkaar gekoppeld. Dit gebeurt door jongeren 24 uur bij een bedrijf aan te bieden. In die 24 uur, of zo lang mogelijk, lopen jongeren mee met het bedrijf om alle facetten te ontdekken. Een jongere krijgt drie 24 uren vouchers en kan dus oriënteren binnen 3 organisaties.
- Als zowel de jongere als het bedrijf met elkaar door willen is het een match.

Resultaat

- Er zijn 600 24H vouchers verzilverd.
- Er zijn 100 matches gemaakt.

Scholing

- Per match wordt gekeken welke modules (MBO of HBO) er nodig zijn om deze jongeren om en/of bij te scholen. Iedere jongere die een match heeft gevonden krijgt drie scholingsvouchers.

amsterdam economic board

Resultaat

- Er zijn 300 scholingsvouchers verzilverd.

Projectleiding

De projectleider heeft de volgende taken:

- Het verbinden van de uitzendbranche binnen MRA
- Het, in samenwerking met ROC en HBO, inventariseren van de subgroep van 1000 jongeren met een MBO – HBO diploma
- Het verbinden van tenminste 25 werkgevers uit de speerpuntsectoren van MRA
- Het organiseren van de 4 oriëntatie-events
- Het coördineren van de 600 24H vouchers en ontwikkelen van een werkbaar proces
- Het coördineren van 100 matches, eventueel zorgdragen voor payrolling
- Het coördineren van de 300 teachable-fit scholingsvouchers ism ROC en HBO
- Zorgdragen voor een correct administratief proces

Fase B

Jaarlijks komen 500 studenten in het mbo, hbo en wo in aanmerking voor een startersbeurs.

De werkstages worden gerealiseerd bij (top)ondernemingen in de Metropoolregio Amsterdam.

- In totaal 96 uur begeleiding (4u per week) door een ervaren begeleider. De 4 uur per week is berekend op basis van wat de starter gaat doen. De starter gaat:
 - a. solliciteren bij het bedrijf (twee gesprekken x 2 uur)
 - b. het bedrijf leren kennen (2 dagen rondgang door de afdelingen / gesprekken = 16 uur)
 - c. het is de bedoeling dat de stagiair iets leert, er moet dus een programma samen worden opgesteld: 3 uur
 - d. bij de uitvoering van het programma moet iets worden geleerd. De kracht van de stage is dat het gebeurt in contact met professionals, door gerichte instructies en feedback. Een stagiair die meeloopt wordt op al deze manieren begeleid. Dat doe je zelf door bijvoorbeeld samen een bijeenkomst voor te bereiden, feed back op notities te geven etc. De praktijk leert dat als je al deze tussendoor momenten bij elkaar optelt je al snel op 4 uur komt.
- Als uurtarief voor de begeleiding wordt €65,- gerekend. Dit is het gemiddelde uurtarief binnen het bedrijfsleven. Voor deze uren wordt cofinanciering aangevraagd.
- De werkgever kijkt bovendien samen met de jongere waar nog vlakken liggen waarop extra ondersteuning of training nodig is. De werkgever stort iedere maand €100 in een potje zodat de starter na het half jaar een training/cursus/workshop kan volgen.
- De jonge starter krijgt van de werkgever een vergoeding van € 500,- netto per maand. Deze kosten zijn voor de bedrijven.
- Projectleiding: de taken van de projectleider bestaan uit het bij elkaar brengen van vraag en aanbod, het bij elkaar brengen van de regiogemeentes (die een belangrijke rol hebben in de uitvoering van de startersbeurs) en de communicatie over de regeling zodat de hele metropoolregio van het bestaan weet en de maatregel een succes wordt.

11

De startersbeurs wordt gefaseerd uitgevoerd:

- De daadwerkelijke start bij een werkgever vangt aan met een leer/werkstage gedeeltelijk gefinancierd mbv de startersbeurs. Binnen de termijn van 24 maanden vragen wij in 4 tranches in totaal 400 startersbeurzen aan, zodat de brug naar werk voor 400 jonge werkzoekenden gefaciliteerd wordt. Werkgevers kunnen zo financieel ondersteund worden in de begeleiding van hun nieuwe werknemers. We richten ons op relevant de kansrijke sectoren, deze interventie is vraag gestuurd en wordt enkel ingezet als het relevant is voor een werkgever. Hierom vragen we de startersbeurzen in tranches aan.
- Tranche 1. 100 startersbeurzen, bij het realiseren van 60% binnen 6 maanden wordt tranche 2. wederom 100 startersbeurzen aangevraagd en zo verder.

Welk knelpunt lossen we op?

In algemene zin zorgt deze maatregel ervoor dat werkloze jongeren ervaring opdoen en arbeidsmarktfit worden. Het pakt hiermee de jeugdwerkloosheid aan in de regio die de afgelopen jaren fors gestegen is.

Daarnaast lost het een aantal cluster specifieke problemen op:

- Financiële en Zakelijke Dienstverlening. In dit cluster is het lastig om jong talent vast te houden, doordat zij meer eisen stellen aan zowel het werk (vooral autonomie en flexibiliteit) als de omgeving (cultureel aanbod, woningaanbod, et cetera) en daardoor relatief snel de keuze maken voor een andere werkomgeving.
- Toerisme en congressen: de inzet van niet-werkend arbeidspotentieel.
- Logistiek: het vergroten van de instroom door interesseren middelbaar scholieren voor logistiek; het aantrekken van zij-instromers, werkzoekenden, inclusief scholing

Verbinding andere sectorplannen

Het plan van Transport en Logistiek is goedgekeurd. Het richt zich op het creëren van banen, (om)scholing/duurzame inzetbaarheid en gezondheid/duurzame inzetbaarheid.

De relatie met deze maatregel zit in het realiseren van een extra instroom van 1000 leerlingen in het sectorplan door middel van opleidingssubsidies, extra leerwerkplekken via loonkostensubsidies en een extra wervingsinspanning.

Binnen het sectorplan zal meegewerkt worden aan het maken van een regionale vertaling en tegelijkertijd, in samenwerking met het sectorplan, zal deze maatregel in dit regioplan worden uitgevoerd.

Ook het sectorplan voor de uitzendbranche is akkoord. Er zit echter geen overlap in. Via de uitzendorganisaties die betrokken zijn bij dit plan wordt de link met het sectorplan wel behouden.

Organisatie

De coördinatie en communicatie gebeurt door ManpowerGroup. De onderwijsinstellingen, Amsterdam Economic Board en de gemeentes in de MRA worden hier nauw bij betrokken.

Er gaan geen geldstromen naar bedrijven.

Monitoring & evaluatie

Monitoring & evaluatie vormt een vast onderdeel van elke maatregel. Het wordt ingezet om de effectiviteit van de maatregel te meten en bij te sturen waar nodig.

Evaluatie gebeurt middels zowel een ex ante als ex post evaluatie. De ex ante maatschappelijke kosten-baten analyse (MKBA) dient als hulpmiddel om besluiten te nemen over de inhoudelijke invulling en financiering van de projecten. De ex post MKBA dient om vast te stellen of de verwachten kosten en baten ook gerealiseerd zijn.

De monitoring gebeurt door een periodieke Onderwijs & Arbeidsmarktbalans. Voor een goed werkende arbeidsmarkt moet het arbeidsaanbod goed aansluiten bij de arbeidsvraag en moet de onderwijs- en arbeidsmarkt in balans zijn. De balans signaleert knelpunten en schetst de dilemma's voor het beleid.

amsterdam economic board

Financiën

Fase A

Vraagarticulatie

- Kosten ophalen vraag. Medewerkers projectondersteuning. 0,5 fte voor het eerste half jaar. De loonkosten van en projectondersteuners voor 0,5 FTE zijn €30.000.

Oriëntatie

- Voorlichting bedrijven. De kosten die hiervoor in rekening worden gebracht zijn €250. Die €250 is opgebouwd uit de uren die een bedrijf hieraan besteed. Voor iedere voorlichting wordt 6 u gerekend (voorbereiding, geven voorlichting, nabespreken. Het uurtarief waarmee wordt gerekend is €40. Voor voorlichting wordt wel om enige senioriteit gevraagd. Een senior komt gemiddeld uit op brutoloonkosten van ong €70.000. Er worden 25 voorlichtingen gegeven. Totaal zijn de kosten €6.250
- Oriëntatie events. Kosten per event zijn €2000 gebaseerd op eerder georganiseerde dergelijke events door ManpowerGroup en Amsterdam Economic Board. 4x€2000 is €8.000

Matching

- De kosten per voucher bestaan uit de uren begeleiding van bedrijven. Per 24H voucher wordt 6 uur aan begeleiding gerekend. De kosten voor een begeleider zijn, zoals in het hele project, €40 per uur. Het gaat uiteindelijk om 600 vouchers.

Scholing

- Scholingsvoucher bestaat uit 10 modules. Navraag bij de verschillende kennisinstellingen leert dat een module gemiddeld €150 per stuk kost.

Fase B

Kostenposten:

- In totaal 96 uur begeleiding (4u per week) door een ervaren begeleider. Als uurtarief voor de begeleiding wordt €40,- gerekend. Dit is het gemiddelde uurtarief binnen het bedrijfsleven. Voor deze uren wordt cofinanciering aangevraagd.
- De werkgever kijkt bovendien samen met de jongere waar nog vlakken liggen waarop extra ondersteuning of training nodig is. De werkgever stort iedere maand €100 in een potje zodat de starter na het half jaar een training/cursus/workshop kan volgen.
- De jonge starter krijgt van de werkgever een vergoeding van € 500,- netto per maand. Deze kosten zijn voor de bedrijven.
- Projectleiding: het aansturen van het project, communiceren. Voor deze functie wordt uitgegaan van 1 FTE (op basis van ervaringen van andere startersbeurzen en op basis van ervaring met projecten van dergelijke schaal). De functie is op medior niveau en gebaseerd op medior functies bij ManpowerGroup zullen de loonkosten en werkgeverslasten uitkomen op ongeveer €85.000.

Uitgaven			Inkomsten		
Soort	Aantal	Kosten	Soort	Aantal	Kosten
Fase A					
Vraagarticulatie	0,5 fte	€ 30.000	Bijdrage bedrijfsleven		€ 15.000
			Cofinanciering RSCP		€ 15.000
Oriëntatie		€ 14.250	Bijdrage bedrijfsleven		€ 7.125

amsterdam economic board

			Cofinanciering RSCP		€ 7.125
Matching		€ 144.000	Bijdrage bedrijfsleven		€ 72.000
			Cofinanciering RSCP		€ 72.000
Scholing	300*€1500	€ 450.000	Bijdrage bedrijfsleven		€ 225.000
			Cofinanciering RSCP		€ 225.000
Fase B					
Vergoeding starter	400 * €3.000	€ 1.200.000	Bijdrage bedrijven vergoeding	400 * €3.000	€ 1.200.000
Begeleiding starters (96x40= €3.840)	400 * €3.840	€ 1.536.000	Bijdrage bedrijven begeleiding	400 x €3.120	€ 768.000
			Cofinanciering RSCP	400 x €3.120	€ 768.000
Opleidingskosten	400 * €600	€ 240.000	Bijdrage bedrijven opleidingskosten	400 * €300	€ 120.000
			Cofinanciering RSCP	400 * €300	€ 120.000
Projectleiding	1,5 fte	€ 169.975	Bijdrage bedrijfsleven		€ 84.988
			Cofinanciering RSCP		€ 84.988
Monitoring & Evaluatie					
Monitoring		€ 32.820	Bijdrage UvA, TIER, gemeente en bedrijfsleven		€ 99.621
Evaluatie		€ 166.422			
			Cofinanciering RSCP		€ 99.621
Totaal	800	€ 3.345.217			€ 3.345.217
Totaal per persoon		€ 4.182			
Eigen financiering					€ 1.391.734
Totale cofinanciering					€ 1.391.734

amsterdam economic board

Onderbouwing noodzaak cofinanciering

De startersbeurs is een extra activiteit binnen de regio om de jeugdwerkloosheid aan te pakken. Een aantal gemeentes in de MRA heeft al een Startersbeurs. Deze regionale Startersbeurs is een aanvulling daarop en is voor de hele regio toegankelijk. Er zijn momenteel geen andere middelen om dit uit te financieren.

Bedrijven zullen deze cofinanciering als een prikkel ervaren om jongeren weer binnen bedrijf te halen.

Waardecreatie

We onderscheiden twee groepen belanghebbenden. Ten eerste de jonge starter, ten tweede de werkgever.

De jonge starter:

- Krijgt de kans werkervaring op te doen op zijn eigen opleidingsniveau, werkt aan de benodigde competenties en kan zijn netwerk vergroten.
- Ontwikkelt een ondernemende houding door zelf een plek te regelen bij een werkgever ('eigen kracht').
- Verbeterd zijn uitgangspositie om verder te solliciteren vanuit een werkplek (natuurlijk ook bij het bedrijf waar hij werkervaring opdoet).
- Krijgt een referentie mee van de werkgever bij een voldoende beoordeling.

De werkgever:

- Maakt op een laagdrempelige manier (snel en regelluw) kennis met potentieel nieuw personeel en de nieuwe generatie en haalt een jonge, frisse blik binnen.
- Draagt bij aan het tegengaan van jeugdwerkloosheid en investeert in de werknemer van morgen.
- Kan een klus laten doen waarvoor binnen zijn bedrijf regulier geen ruimte is.

15

Tijdpad

- Januari-februari 2015. Opzetten project.
- Februari 2014 – juni 2016. Organiseren van 1000 oriëntaties.
- Juli – augustus 2015. Tussentijdse evaluatie. Wat is het resultaat van de stages? Hoeveel jongeren hebben er een baan door gevonden?
- April 2016. Laatste plaatsing starters (looptijd half jaar, einde looptijd regeling oktober 2016).
- Oktober 2016. Eindevaluatie en eindafrekening.

Verduurzaming maatregelen

Dit project over werkstages en startersbeurzen is een opmaat voor het lange termijn doel van het project flexibel praktijkleren. Het netwerk, de ervaring en de structuur die is opgezet zal na de 24 maanden van deze regeling worden vertaald naar de stages binnen de curricula. Sommige curricula zullen moeten worden aangepast en dat vergt meer tijd.

Voorwaarden

Fase A

- Een jongere kan maximaal drie 24H vouchers gebruiken.
- Een jongere kan maximaal 3 scholingsvouchers gebruiken
- Minimaal 18 jaar zijn en maximaal 26.
- Een afgerond MBO of HBO opleiding

Fase B

- Een bedrijf mag niet meer dan twee keer gebruik maken van een werkstage. Dit om verdringing van reguliere arbeid zoveel mogelijk te voorkomen.
- Het bedrijf moet de starter perspectief op een arbeidsovereenkomst bieden.

amsterdam economic board

- De leerwerkovereenkomst is voor minimaal 32 uur p/w
- Minimaal 18 jaar zijn en maximaal 26.
- Een jongere moet meer dan een half jaar werkloos zijn.
- De jongere moet een perspectief op een arbeidsovereenkomst worden geboden.
- Minimaal een startkwalificatie hebben (mbo 2 of hoger),
- Geen baan hebben voor meer dan 12 uur per week en geen opleiding volgen,
- Gemotiveerd zijn om met de Startersbeurs aan de slag te gaan,
- Geen uitkering krijgen, of bereid zijn deze bij de start te beëindigen.

Doelstelling regioplan

Arbeidsinstroom en begeleiding van jongeren

Maatregel 2. Een technisch profiel op de regionale arbeidsmarkt

Inleiding

Door de economische crisis is er ook in de technische mbo opleidingen in de MRA een tekort aan praktijkopleidingsmogelijkheden ten opzichte van het aantal opleidingsplaatsen. Het gaat dan met name om leerwerk- en stageplekken bij bedrijven. Tegelijk weten we dat jongeren met een technische mbo opleiding het beste perspectief op een baan hebben.

Van de bijna 7000 jongeren die in de MRA regio een mbo technische opleiding volgen ondervindt ca. 10% problemen bij het vinden van een praktijkplaats. Dit ondanks het feit dat de technische sectoren nu alleen al in de gemeente Amsterdam aan zo'n 250 jongeren extra praktijk-coaching en –training bieden om jongeren die dit nodig hebben een sterkere positie op de arbeidsmarkt te geven.

Binnen het totaal van technische mbo opleidingen heeft de beroepsbegeleidende leerweg traditioneel een grote aantrekkingskracht. Voor veel jongeren en bedrijven biedt deze leerweg een goede mogelijkheid om direct met elkaar 'aan de slag' te gaan. Bedrijven ervaren dat ze met de bbl route meer in staat worden gesteld de leerling op een bedrijf(tak) eigen manier op te leiden.

De afgelopen jaren is het aanbod van leerwerkplekken bij bedrijven door de economische crisis echter teruggelopen. Jongeren die zich zonder leerarbeidsplaatsen aan willen melden voor een bbl opleiding bij het ROC worden vrijwel automatisch doorverwezen naar een opleiding in de bol variant. Voor veel jongeren betekent dit een dubbele achterstand: je leert minder aansprekend dan in een werkend-leren constructie én de (toekomstige) werkgever waardeert dit traject ook nog eens minder.

Hoewel techniek nog te weinig aantrekkingskracht heeft bij ondermeer de jongeren in de MRA en er zeker de komende jaren nog veel energie in moet worden gestoken om het aantal jongeren dat kiest voor techniek te vergroten, is thans ook extra inspanning geboden om de jongeren die nu enthousiast een technische beroepsopleiding (willen gaan) volgen volop in de gelegenheid te stellen deze ook met goed resultaat af te ronden. Want één ding is zeker: leren in de bedrijfspraktijk is een vast en voornaam onderdeel van iedere technische beroepsopleiding.

De maatregel "Een technisch profiel op de arbeidsmarkt" daagt zowel ondernemers als jongeren uit om zich nadrukkelijker en aantrekkelijker te positioneren op de arbeidsmarkt. Er wordt een programma van concrete acties uitgevoerd waarin jongeren hun competenties kunnen scherpen aan de actuele eisen van de technische bedrijven en bedrijven worden uitgedaagd om nieuwe en toekomstige beroepskwalificaties op een aantrekkelijke manier over het voetlicht te brengen. Kortom: technische bedrijven en jongeren in de MRA regio reiken elkaar de hand. De maatregel wordt uitgevoerd door de regionale samenwerkingsverbanden van opleidingsbedrijven en bedrijfsscholen van de technische sectoren in Noord-Holland en Flevoland.

Zij doen dit aan de hand van de volgende programma onderdelen:

- A. Beroepsoriëntatie en praktijkassessment: helpt bedrijven en jongeren elkaars kwaliteiten te ontdekken én te beoordelen;
- B. De leerwerkmakelaar: helpt bedrijven de (toekomstige) personeelsbehoefte om te zetten naar een concreet hier-en-nu aanbod van praktijkmogelijkheden;

In het Toptechniek Practicum brengen bedrijven in de regio hun state of the art technieken zodanig in praktijk dat jongeren er hun 'plus-certificaat' voor de arbeidsmarkt kunnen behalen.

Doel

- A. *Beroepsoriëntatie en praktijkassessment*

amsterdam economic board

Veel jongeren die het vmbo verlaten zijn nog onzeker over de keuze die ze maken en kunnen nog moeilijk beoordelen bij welke beroepsopleiding hun kwaliteiten en ambities het best aansluiten. Dit blijkt mede uit de grote uitval tijdens het eerste jaar van het mbo. Het onderdeel 'Beroepsoriëntatie en praktijkassessment' optimaliseert de aansluiting tussen jongeren die kunnen en willen kiezen voor techniek, de technische mbo opleidingen en de mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Concreet maakt het bedrijfsleven hier alvast kennis met de individuele jongere die heeft gekozen voor een (leer-) loopbaan in de techniek, maakt de jongere kennis met de specifieke beroepsrichtingen en krijgt deze een beoordeling mee via een praktijkassessment.

- Verkeerde opleidingskeuze en voortijdige uitval uit het mbo worden hiermee gereduceerd.
- Door de eerste wederzijdse kennismaking tussen werkgevers en jongere ontstaat een bredere basis voor een vervolg leerarbeids- of stageovereenkomst.

B. Leerwerkmakelaar

Door de inzet van een aantal leerwerkmakelaars worden in de regio ca. 700 praktijkplaatsen bij bedrijven in de regio beschikbaar gemaakt. Alle leerlingen die een technische beroepsopleiding (willen) volgen, waarvoor volgens de ROC 's en de brancheorganisaties in de toekomst voldoende werkgelegenheid zal zijn, hebben een stageplaats of leerwerkplaats.

C. Het toptechniek practicum

In de mbo beroepsopleidingen kunnen niet alle actuele en bedrijfsspecifieke kennis en vaardigheden worden behandeld. Daardoor sluiten de beroepsvaardigheden van afgestudeerde leerlingen in de technische mbo – bol opleidingen beter te laten aansluiten bij de actuele vacatures en wensen van bedrijven.

Doelgroep

A. Beroepsoriëntatie en praktijkassessment

Het aanbod wordt gedaan aan iedereen die een keuze wil maken voor een technische mbo beroepsopleiding, maar nog niet zeker is van de richting waarin kan worden gekozen en de mate waarin de eigen 'kwaliteiten' daarbij passen. Jongeren met een zojuist behaald vmbo diploma met voldoende vooropleiding die willen kiezen voor een technische beroepsopleiding komen hiervoor in aanmerking, maar ook zij-instromers.

B. Leerwerkmakelaar

Alle leerlingen die een technische beroepsopleiding (willen) volgen en problemen ondervinden bij het vinden van een stageplaats of leerarbeidsplaats

C. Het toptechniek practicum

Alle leerlingen die een technische mbo - bol opleidingen volgen en zich in vaktechnisch oogpunt positief willen onderscheiden op de arbeidsmarkt.

Prestatie

A. Beroepsoriëntatie en praktijkassessment

500 Vmbo schoolverlaters krijgen het aanbod van het bedrijfsleven om zich gedurende gemiddeld 8 trainingsdagen te oriënteren op maximaal 3 technische sectoren naar keuze door het volgen van praktijkgerichte trainingen, informatie over de aansluiting tussen beroepsopleiding en bedrijfspraktijk en worden individueel beoordeeld en geadviseerd aan de hand van de uitgevoerde opdrachten. De beroepsoriëntatie en praktijkassessment worden afgesloten met een schriftelijk advies en beoordeling.

Tijdens de praktijktraining krijgen de jongeren uiteenlopende opdrachten die betrekking hebben op hun vakgebied. Iedere praktijkopdracht kent een overlap van meerdere disciplines (metaaltechniek met technische installatietechniek – timmeren met afwerkingstechniek als schilderen – etc.). Bij alle opdrachten wordt een niveauverschil aangebracht in de verbinding tussen theorie en praktische vaardigheden. Uiteindelijk wordt het assessment uitgevoerd op een drietal gebieden:

- cognitief –reflectief

- vakmatig – methodisch
- sociaal – communicatief.

Resultaat

De trainingsdagen en assessment worden afgesloten met een onderbouwd individueel opleidingsadvies aan de jongere.

B. Leerwerkmakelaar

De leerwerkmakelaar gaat in twee jaar 3500 bedrijfscontacten leggen waarin de mogelijkheden voor het creëren van een leerwerk- of stageplaats worden nagegaan. Gemiddeld besteedt de leerwerkmakelaar 2 uur per bedrijf aan het bellen en een aantal afspraken om de match uiteindelijk te kunnen maken.

Resultaat

700 extra mbo praktijkplaatsen

C. Het toptechniek practicum

800 Mbo – bol leerlingen krijgt een modulair aanbod van praktijktrainingen gericht op beroepsvaardigheden die aanvullend zijn op de eindtermen van de mbo beroepsopleiding. De trainingen omvatten gemiddeld 20 practicumdagen en worden aangeboden door de regionale samenwerkingsverbanden van werkgevers en/of Opleidingsbedrijven van werkgevers. De modules kunnen gericht zijn op verrijking van de reguliere opleidingsinhoud (bijvoorbeeld technisch tekenen in de praktijk, installeren domotica, engineering in de voedingsmiddelenindustrie, bouwen in de fabriek i.p.v. op de bouwplaats, ondergronds bouwen, etc.), aanvullend zijn op de vaktechnische inhoud van de opleiding (bijvoorbeeld driedimensionaal inzicht) of naast de vaktechniek van de beroepsopleiding die wordt gevolgd. (bijvoorbeeld een 'minor' eenvoudige elektrische installaties aanvullend op de bouwopleidingen).

De modules van het Toptechniek Practicum worden in principe verzorgd door de regionale Opleidingsbedrijven van de technische sectoren en daar waar nodig naar de beoordeling van de deelnemende bedrijven door particuliere opleiders en vallen allen buiten het reguliere opleidingsprogramma.

19

Resultaat

De leerlingen krijgen bij het succesvol afronden van het Toptechniek practicum het certificaat "Regionaal Toptechnicus".

Welk knelpunt lossen we op?

De arbeidsmarkt is sterk in beweging en dat zijn weerslag heeft op de manier waarop jongeren van beroepsopleiding komen.

Het aantal BBL plekken loopt terug omdat het voor bedrijven in de huidige ontwikkeling niet mogelijk is hiervoor voldoende leerarbeidsplaatsen te creëren. Veel jongeren die beter leren vanuit de beroepspraktijk kiezen hierdoor noodgedwongen voor een technische bol opleiding. De aansluiting tussen met name het mbo volle tijds beroepsopleiding en de bedrijfspraktijk wordt door bedrijven niet als optimaal beschouwd.

A. Beroepsoriëntatie en praktijkassessment

- Nog niet alle jongeren die daarvoor wel de kwaliteiten hebben kiezen voor een technische mbo opleiding.
- Niet alle jongeren die kiezen voor techniek maken een goed onderbouwde keuze waardoor ze de opleiding voortijdig verlaten.

B. Leerwerkmakelaar

Ervaring van de ROC's van het afgelopen leerjaar laat zien dat voor 10% van de leerlingen onvoldoende stageplaatsen beschikbaar waren.

C. Het toptechniek practicum

Jongeren met een mbo – bol opleiding vinden in verhouding tot afgestudeerde mbo – bbl leerlingen minder snel werk, omdat veel werkgevers de aansluiting met de bedrijfspraktijk onvoldoende vinden.

Verbinding andere sectorplannen

Voor veel technisch sectoren is al een sectorplan opgesteld en gehonoreerd. Deze zijn gericht op het stimuleren van bbl opleidingsplaatsen. De inspanning van werkgevers additioneel aan de activiteiten ten behoeve van de bol opleidingen zijn in deze plannen echter niet opgenomen.

De uitvoering van het regionale plan zal per sector tot stand komen onder goede afstemming tussen de ROC's, de regionale brancheorganisaties en uitvoerders van de landelijke sectorplannen voor de techniek, ICT, Bouw & Infra.

Organisatie

Servicepunt Techniek Noord-Holland, waarin de voornaamste werkgevers & werknemersorganisaties en het UWV zijn vertegenwoordigd, is de uitvoerder van dit plan. Projectleiding en administratie ligt bij stichting Talent voor Techniek. In deze stichting zijn de meeste samenwerkingsverbanden van de technische sectoren vertegenwoordigd. De activiteiten van deze samenwerkingsverbanden worden door regionale stichtingen uitgevoerd.

Met de ROC's vindt afstemming plaats omtrent organisatie, aansluiting. Maatregel 2 faciliteert niet de ROC's maar regionale samenwerkingsverbanden.

Het gaat hier om de cofinanciering van een inspanning op regionaal niveau. Het regionale samenwerkingsverband van ondernemingen voert de activiteiten uit en biedt deze aan. Er gaan geen geldstromen naar bedrijven.

20

Monitoring & evaluatie

Monitoring & evaluatie vormt een vast onderdeel van elke maatregel. Het wordt ingezet om de effectiviteit van de maatregel te meten en bij te sturen waar nodig.

Evaluatie gebeurt middels zowel een ex ante als ex post evaluatie. De ex ante maatschappelijke kosten-baten analyse (MKBA) dient als hulpmiddel om besluiten te nemen over de inhoudelijke invulling en financiering van de projecten. De ex post MKBA dient om vast te stellen of de verwachten kosten en baten ook gerealiseerd zijn.

De monitoring gebeurt door een periodieke Onderwijs & Arbeidsmarktbalans. Voor een goed werkende arbeidsmarkt moet het arbeidsaanbod goed aansluiten bij de arbeidsvraag en moet de onderwijs- en arbeidsmarkt in balans zijn. De balans signaleert knelpunten en schetst de dilemma's voor het beleid.

Financiën

Kostenposten:

- Bij de inzet van praktijkmodules worden de kosten van de regionale Opleidingsbedrijven als uitgangspunt genomen. Deze bedragen gemiddeld € 150,00 per dag per leerling. Dit is het gemiddelde tarief dat gehanteerd wordt door de technische opleidingsbedrijven.
- Leerwerkmakelaar. Bij de inzet van een leerwerkmakelaar wordt gerekend met de loonkosten per leerwerkmakelaar per jaar van €70.000. De kosten zijn gebaseerd op de gemiddelde loonkosten van een leerwerkmakelaar bij de opleidingsbedrijven in de technische sector. Dit komt neer op €40 per uur.
- Monitoring en evaluatie (zie beschrijving hierboven en begroting aan het begin van dit plan van aanpak).

amsterdam economic board

Uitgaven			Inkomsten		
Soort	Aantal	Kosten	Soort	Aantal	Kosten
A. beroepskeuze en praktijkassessment (8 x praktijktraining a € 150)	500	€ 600.000	samenwerkingsverbanden / individuele werkgevers		€ 300.000
			Cofinanciering RSCP		€ 300.000
B. leerwerkmakelaar / matching (3500*2 u per bedrijfscontact)	700	€ 56.000	samenwerkingsverbanden / individuele werkgevers		€ 28.000
			Cofinanciering RSCP		€ 28.000
C. TopTechniek Practicum (20 x modulair aanbod € 150)	800	€ 2.400.000	samenwerkingsverbanden / individuele werkgevers		€ 1.200.000
			Cofinanciering RSCP		€ 1.200.000
Monitoring		€ 32.820	Bijdrage UvA, TIER, gemeente en bedrijfsleven		€ 99.621
Evaluatie		€ 166.422			
			Cofinanciering RSCP		€ 99.621
Totaal	2000	€ 3.255.242			€ 3.255.242
Totaal per persoon					
Eigen financiering					€ 1.627.621
Totale cofinanciering					€ 1.627.621

21

Onderbouwing noodzaak cofinanciering

Het aantal BBL plekken loopt terug omdat het voor bedrijven in de huidige ontwikkeling niet mogelijk is hiervoor voldoende leerarbeidsplaatsen te creëren. Veel jongeren die beter leren vanuit de beroepspraktijk kiezen hierdoor noodgedwongen voor een technische bol opleiding. De aansluiting tussen met name het mbo volle tijds beroepsonderwijs en de bedrijfspraktijk wordt door bedrijven niet als optimaal beschouwd.

Door de investering van de regionale samenwerkingsverbanden worden de kansen van jongeren op de arbeidsmarkt versterkt en sluit hun beroepskwalificatie beter aan bij de actuele bedrijfspraktijk en toegepaste technieken. De investering door de regionale samenwerkingsverbanden / opleidingsbedrijven is echter dermate hoog dat deze niet lang eenzijdig kan worden gedragen.

Waardecreatie

Door deze aanpak worden jongeren behouden voor de techniek. Deze aanpak legt door het tot stand brengen van een aanvullende inbreng vanuit het regionale bedrijfsleven een goede basis voor het anticyclisch opleiden. Een belangrijke doelstelling in de pps in de techniek. Het is tevens een opmaat naar regionale fondsvorming vanuit onderwijs, bedrijfsleven en overheid.

Tijdpad

Januari 2015 – januari 2017

Verduurzaming maatregelen

De ROC's in de MRA zijn, als dé wegvoorbereiders voor technisch talent, met duizenden opleidingsplaatsen in de technische afdelingen, de aangewezen instelling om een zo goed mogelijk aansluitend opleidingsaanbod te realiseren. De technische werkgeversorganisaties (KMU, FME, Uneto en Bouwend Nederland) hebben zich onder meer met het Techniekpact al eerder gecommitteerd aan de doelstellingen om zowel het aantal op te leiden jongeren als de kwalitatieve aansluiting met de arbeidsmarkt te optimaliseren. Dit plan vloeit hier uit voort en zet de algemene doelstellingen om in concrete acties, zodat jongeren die al enthousiast kiezen voor techniek ook daarvoor worden behouden. Op basis van de in dit plan voorgestelde werkwijze ontstaat een voortdurende afstemming tussen ROC's en technische sectoren omtrent aantallen op te leiden jongeren per vakgebied, per leerroute (bbl of bol) en de aansluiting bij (nieuwe) eisen van de arbeidsmarkt.

Voorwaarden

De ontwikkeling van publiek private samenwerking in de techniek tussen beroepsonderwijs, bedrijfsleven en overheid is een belangrijke voorwaarde. Bedrijfsleven en onderwijs worden daarmee gezamenlijk verantwoordelijk voor het verleiden van jongeren om te kiezen voor techniek, de inrichting van het curriculum, de plaatsing van jongeren op alle niveaus (ook niveau 1), het inrichten van een *state-of-the-art* leeromgeving en de vorming van techniekteams van docenten en werkmeesters.

De inzet van dit regionale plan is complementair aan de plannen van de landelijke sectoren. De landelijke sectorplannen richten zich waar het gaat om de plaatsing van jongeren en werkzoekenden voornamelijk op leerwerkplekken in de BBL. Er wordt afstemming gezocht met de sectorplannen van de Metaal, Installatie, ICT Bouw, Schilderen & Onderhoud & Afbouw en de Procesindustrie. Gezien het karakter en de omvang van de problematiek, de vraag en de ambitie zal er in de MRA regio voor de technische sectoren en met name de jongeren die voor techniek kiezen een betere match moeten worden gemaakt tussen vraag en aanbod.

Doelstelling regioplan

- Arbeidsinstroom jongeren
- Scholing

Bedrijfsscholen openbaar

Maatregel 3. Opleidingswerkplaats de Hal

Inleiding

Een grote groep Amsterdamse jongeren heeft een ongewoon grote afstand tot de arbeidsmarkt. Het betreft jongeren die eerder een basis beroepskwalificatie dan een startkwalificatie zullen behalen. In de technische sectoren binnen de Amsterdamse regio stijgt ook het aantal vacatures op elementair en laaggeschoold niveau.

Hier ligt de uitdaging om de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen en jongeren met een concreet programma toe te leiden naar betaald werk.

Vanuit de technische sectoren willen we dit doen met de aanpak van een gecombineerde beroepenetalage / opleidingswerkplaats, De Hal. We doen dit aansluitend op en in samenhang met de entree opleiding van het ROC. De Hal is ook hier de ruimte achter de voordeur.

Hier wordt enerzijds de ambachten zichtbaar gemaakt in een praktijkopstelling (werkende vakmensen) in een aantal technische vakgebieden (bouw, en bijvoorbeeld installatiewerk en/of metaal), maar ook voor andere moderne ambachten.

Het aanbod van de technische sectoren moet aansluiten bij de entree opleidingen die worden aangeboden door het ROC.

Een faciliteit om een dergelijk aanbod te doen wordt op dit ogenblik ontwikkeld.

Niet alleen moeten de diverse technische vakken zichtbaar zijn voor jongeren en hun ouders, maar jongeren kunnen hier ook een (post-) entreeopleiding in technische vakken volgen. Leggen ze die met goed gevolg af, dan is hun beloning dat ze toegang hebben tot de reguliere opleidingsbedrijven. Daarmee veranderen ze van perspectiefloos in kans hebbend. Deze ontwikkeling sluit aan bij het Amsterdamse Masterplan Techniek/Techniekpact Noordvleugel.

Waar mogelijk wordt aansluiting gezocht met het sectorplan Bouw en Infratechniek en het sectorplan Schilderen, Onderhoud en Afbouw. Een eerste scan van deze landelijke sectorplannen heeft in eerste instantie geen match opgeleverd, met name omdat het een inspanning betreft voor een groep jongeren die nu niet door het reguliere aanbod wordt gefaciliteerd.

Doel

Er worden jongeren met een ongewoon grote afstand tot de arbeidsmarkt in de beroepspraktijk getraind.

De doelen daarbij zijn om de jongeren:

- Te betrekken bij het arbeidsproces en de samenleving.
- Te motiveren door een perspectief op opleiding, werk, aantrekkelijke omgeving en maatschappelijk respect.

Doelgroep

Het gaat om een elders niet bemiddelbare groepen er wordt getracht deze positief bij de samenleving te betrekken. In een vervolgstadium kan bekeken worden of deze opleidingsplekken ook kunnen dienen als invulling van de Social return on Investment initiatieven. In een hoogconjunctuur is het niet eenvoudig deze altijd op bijvoorbeeld een bouwplaats in te vullen. De Hal kan dan een goed alternatief vormen waar veiligheid, deskundigheid van opleiders en motivatie en werkhouding hand in

amsterdam economic board

hand onderwezen worden. Er is een grote groep jongeren tussen de 16 en 27 jaar die geen startkwalificatie bezit en die een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben.

- Jongeren uit het vso/Pro onderwijs
- Jongeren uit de netwerkschool, waar men gedurende een langere periode wordt voorbereid voor het volgen van een entree opleiding (eigenlijk een langdurige beroepentest en inventarisatie van belemmeringen)
- Voortijdig schoolverlaters van 18 – 23 jaar.
- Jongeren die een entree-opleiding hebben gevolgd, maar niet in aanmerking komen voor doorstroom naar niveau 2 opleiding
- Jongeren met een startkwalificatie in een vak dat hen bij nader inzien niet boeit en die een switch willen maken naar een technisch beroep.

Prestatie

Samen met de Dienst Werk en Inkomen, het vso / pro onderwijs en het ROC werven en selecteren we jongeren voor een gericht beroeps oriënterend en – schakelend aanbod:

We bieden in totaal 200 jongeren (100 op jaarbasis) een compact beroepsgericht programma van in totaal 12 weken:

- afstand verkleinen: jongeren laten zien welke beroepsmogelijkheden er zijn in de techniek (etalage van moderne ambachten), welke opleidingen daarvoor kunnen worden gevolgd en hoe je door in de techniek te werken een goed zelfstandig inkomen kan verwerven;
- maatschappelijk betrekken: ontdekken wat je zelf kan en op welke manier de maatschappij dit nodig heeft;
- oefenen voor het beroep: werknemersvaardigheden, elementaire beroepsvaardigheden.
- 2 ½ dag uitwerking van directe praktijkgerichte opdrachten onder leiding van een instructeur in de werkplaats,
- 2 ½ dag uitvoeren van stageopdrachten op locatie van het bedrijf onder leiding van een werkmeester.

24

Resultaat

- de jongere is actief met benoemen van de eigen kwaliteiten en de mogelijkheden die opleiding en werk bieden;
- de jongere is uit het isolement van de eigen omgeving gehaald en leert de mogelijkheden van het werken bij bedrijven kennen;
- de jongere kan presteren op verschillende werknemersvaardigheden (heeft basiskennis op het vakgebied, kan taakgericht handelen en kent de normen die gelden om je als werknemer verantwoordelijk te presenteren).

Na afloop krijgen 200 jongeren een advies krijgt voor verdere opleiding en/of werk.

Welk knelpunt lossen we op?

Jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt dichter bij de arbeidsmarkt krijgen.

Verbinding andere sectorplannen

De focus in Opleidingshuis De Hal ligt op jongeren met een ongewoon grote afstand tot de arbeidsmarkt. Dit lijkt niet de overlappen met reeds afgesloten sectorplannen.

Organisatie

De opleiding wordt gegeven in een publiek privaat samenwerkingsarrangement tussen overheid, bedrijfsleven en onderwijsinstellingen. Dit betekent dat het technische bedrijfsleven, ROC van Amsterdam en de gemeente zich voor minimaal vijf jaar committeren. Vanuit het bedrijfsleven zijn de bouwbedrijven Strukton en de Nijs initiatiefnemers van het project De Hal.

amsterdam economic board

Dit samenwerkingsverband is ook uitvoerder en voert de administratie. Er wordt cofinanciering aangevraagd op regionaal niveau. Er wordt een nieuw samenwerkingsverband opgezet. Er gaan geen geldstromen naar bedrijven.

Monitoring & evaluatie

Monitoring & evaluatie vormt een vast onderdeel van elke maatregel. Het wordt ingezet om de effectiviteit van de maatregel te meten en bij te sturen waar nodig.

Evaluatie gebeurt middels zowel een ex ante als ex post evaluatie. De ex ante maatschappelijke kosten-baten analyse (MKBA) dient als hulpmiddel om besluiten te nemen over de inhoudelijke invulling en financiering van de projecten. De ex post MKBA dient om vast te stellen of de verwachten kosten en baten ook gerealiseerd zijn.

De monitoring gebeurt door een periodieke Onderwijs & Arbeidsmarktbalans. Voor een goed werkende arbeidsmarkt moet het arbeidsaanbod goed aansluiten bij de arbeidsvraag en moet de onderwijs- en arbeidsmarkt in balans zijn. De balans signaleert knelpunten en schetst het dilemma's voor het beleid.

Financiën

Kostenposten:

- Werkmeesters (zie tabel)
- Instructeurs (zie tabel)
- Stagevergoeding (zie tabel)
- Materiaal (op basis van navraag opleidingsinstellingen)
- Projectleiding (op basis van inzet 0,5 fte per jaar)
 1. werving & intake
 2. contacten met uitkeringsinstanties
 3. organiseren en informeren deelnemers
 4. inrichting en beheer faciliteit
- Huur van een deel van het Hallencomplex voor het opleiden van de jongeren. Kosten gebaseerd op offerte De Hallen. De kosten die worden opgevoerd zijn voor de uren dat de jongeren gebruik maken van de ruimte binnen dit project.

25

Uitgangspunten inzet instructeur / groep	
Werkbare weken	42
werkbare dagen / jaar	210
instructiedagen / groep	30
opdracht / werkvoorbereiding per groep	6
aanvullende individuele begeleiding / groep	6
Totaal inzet dagen per groep	42

Uitgangspunten kostprijsberekening praktijkinstructie	
totaal deelnemers	100
aantal deelnemers / groep	8
dagen praktijkinstructie / deelnemer	30
aantal groepen per instructeur per jaar	5
aantal deelnemers per instructeur /jaar	40
aantal instructeurs fte / jaar	2,5
totaal loonkosten / instructeur	€ 65.000,00

amsterdam economic board

kosten praktijkinstructie	€ 162.500,00
kosten praktijkinstructie / deelnemer/dag (exclusief gebruik machines en gereedschappen)	€ 54,17

Uitgangspunten kostprijsberekening werkmeesters	
aantal deelnemers / werkmeester	8
aantal dagen per deelnemer	30
totaal deelnemers	200
totaal werkmeester dagen	750
dagen / werkmeester / jaar	220
benodigde inzet werkmeesters fte / jaar	3,4
loonkosten werkmeester / jaar	€ 55.000,00
totaal loonkosten werkmeesters	€ 187.500,00
kosten inzet werkmeester / deelnemer /dag	€ 31,25

huur	
totale opp. m2	400
huurprijs per jaar inclusief vaste lasten	€ 80.000,00
prijs per m2	€ 200,00

Uitgaven			Inkomsten		
Soort	Aantal	Kosten	Soort	Aantal	Kosten
Werkmeesters		€ 187.500	SROI bedrijven Strukton en de Nijs		€ 93.750
			Cofinanciering RSCP		€ 93.750
Instructeurs		€ 325.000	SROI bedrijven Strukton en de Nijs		€ 162.500
			Cofinanciering RSCP		€ 162.500
Materiaal		€ 90.000	SROI bedrijven Strukton en de Nijs		€ 45.000
			Cofinanciering RSCP		€ 45.000
Organisatie		€ 70.000	SROI bedrijven Strukton en de Nijs		€ 35.000
			Cofinanciering RSCP		€ 35.000
Huur en vaste lasten praktijkruimte De Hallen		€ 160.000	SROI bedrijven Strukton en de Nijs		€ 80.000

amsterdam economic board

			Cofinanciering RSCP		€ 80.000
Monitoring & Evaluatie					
Monitoring		€ 32.820	Bijdrage UvA, TIER, gemeente en bedrijfsleven		€ 69.101
Evaluatie		€ 105.382			
			Cofinanciering RSCP		€ 69.101
Totaal	200	€ 970.702			€ 970.702
Totaal per persoon		€ 5.454			
Eigen financiering					€ 485.351
Totale cofinanciering					€ 485.351

Onderbouwing noodzaak cofinanciering

Het aanbod valt (nog) niet binnen de reguliere onderwijskaders. Gelet op de grote afstand tot het onderwijs én tot de arbeidsmarkt ligt financiering vanuit de arbeidsmarktinstrumenten niet voor de hand.

27

Waardecreatie

Jongeren met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt maken kennis met bouwtechniek, het werk en de werkgever. Jongeren die niet het vermogen hebben om een startkwalificatie te halen, krijgen de mogelijkheid een beroepskwalificatie te ontwikkelen en zo zichtbaar te worden voor potentiële werkgevers.

Tijdpad

Momenteel wordt gewerkt aan het realiseren van het samenwerkingsverband en de Techniekhal. Voor een periode van 2 jaar wordt subsidie aangevraagd.

Verduurzaming maatregelen

Deze aanpak wordt in een publiek-private samenwerking voor minimaal 5 jaar uitgevoerd. In de MRA wordt met name in de techniek momenteel gewerkt aan het realiseren van publiek private samenwerking.

Voorwaarden

Het is van groot belang dat in de pps zowel onderwijs, bedrijfsleven als lokale overheden vertegenwoordigd zijn. Tevens is de inzet van SROI van belang. Op dit moment heeft de gemeente Amsterdam een grote SROI-onderbesteding. Deze opzet biedt de grote werkgevers de mogelijkheid deze verplichting in te lossen.

Doelstelling regioplan

- arbeidsinstroom en begeleiding van jongeren;
- behoud oudere vakkrachten door hen in te zetten als werkmeester/begeleider;
- arbeidsinstroom van personen met afstand tot de arbeidsmarkt;

amsterdam economic board

- scholing.

Maatregel 4: Opleidingshuis Mobiliteitstechniek

Inleiding

In de regio Amsterdam wordt te weinig technisch talent opgeleid. Het beroepsonderwijs is versnipperd en heeft daardoor te weinig kwaliteit. Het bedrijfsleven vindt de kwaliteit van de opleidingen onvoldoende omdat studenten geen kennis maken met technische apparatuur en installaties waarmee het bedrijfsleven werkt. Tevens is er een afname van het aantal bbl-plekken en een toename van het aantal bol-studenten. Deze ontwikkeling wordt niet alleen veroorzaakt door de economische crisis maar is een trend. Een aantal grote autodealers heeft zich verenigd in NexTechnician en de samenwerking gezocht met het ROCvA. In het Masterplan Techniek Amsterdam werken zij samen aan het opleiden van potentiële werknemers door hen maximaal kennis te laten met de beroepspraktijk.

Doel

Aanbieden initieel onderwijs, om- en bijscholing en creëren zijnstroom onder één dak: het Opleidingshuis Mobiliteitstechniek. Bij de mobiliteitstechniek gaat het met name om een kwalitatieve doelstelling. In het kader van een mogelijk Associate Degree is vooral de verbinding met het hbo van belang

Doelgroep

- Basisschoolleerlingen groep 7 en 8
- Vmbo- scholieren 3e en 4e jaar
- Voortijdig schoolverlaters
- Mbo-scholieren bol opleiding mobiliteitstechniek
- Mbo-scholieren bbl opleiding mobiliteitstechniek
- Werkenden in de mobiliteitsbranche
- Werkzoekenden (WW en WWB)

29

Prestatie

In totaal worden jaarlijks 400 plekken gecreëerd, zijnde:

- Bol-praktijk plekken
- Bbl plekken

Er worden jaarlijks 2000 cursusdagen aangeboden zijnde:

- Omscholing
- Bijscholing

Welk knelpunt lossen we op?

Er wordt te weinig technisch talent opgeleid. Dit opleidingshuis beoogt meer talenten in te laten stromen en op te leiden.

Verbinding andere sectorplannen

De focus van de mobiliteitsbranche ligt op:

- Stimuleren instroom jonge medewerkers
- Toeleiding jongeren naar techniek
- Bijscholing leerlingen en ondersteuning leermeesters
- Stimuleren initiatief medewerkers voor eigen duurzame inzetbaarheid
- Vitaliteitsloket
- Van-werk-naar-werk, techniek breed
- Re-integratie van medewerkers

amsterdam economic board

Het sectorplan heeft een link met dit regioplan op de volgende concrete maatregelen:

- Aantal bbl-leerlingen in beroepsopleidingen stabiliseren op 6250
- De kwaliteit verhogen van praktijkgedeelte van opleiding voor 6250 BBL-leerlingen

In dit opleidingshuis mobiliteitstechniek wordt voorzien in bol en bbl plekken in de techniek. Het O&O fonds OOMT is zowel in het sectorplan als in het regioplan een partner en er zal via die lijn gezorgd worden dat er geen overlap komt, maar dat de beide plannen elkaar alleen maar versterken.

Organisatie

Samenwerking onder paritair bestuur waarin BOVAG, vereniging NexTechnician en ROCvA participeren. Samenwerkingspartners zijn Innovam, OOMT en de gemeente.

Het Opleidingshuis Mobiliteitstechniek start in Amsterdam, maar er nadrukkelijk de ambitie om het regionaal te uit te rollen.

Monitoring & evaluatie

Monitoring & evaluatie vormt een vast onderdeel van elke maatregel. Het wordt ingezet om de effectiviteit van de maatregel te meten en bij te sturen waar nodig.

Evaluatie gebeurt middels zowel een ex ante als ex post evaluatie. De ex ante maatschappelijke kosten-baten analyse (MKBA) dient als hulpmiddel om besluiten te nemen over de inhoudelijke invulling en financiering van de projecten. De ex post MKBA dient om vast te stellen of de verwachten kosten en baten ook gerealiseerd zijn.

De monitoring gebeurt door een periodieke Onderwijs & Arbeidsmarktbalans. Voor een goed werkende arbeidsmarkt moet het arbeidsaanbod goed aansluiten bij de arbeidsvraag en moet de onderwijs- en arbeidsmarkt in balans zijn. De balans signaleert knelpunten en schetst het dilemma's voor het beleid.

Financiën

Voor deze maatregel wordt geen cofinanciering aangevraagd.

Onderbouwing noodzaak cofinanciering

Voor deze maatregel wordt geen cofinanciering aangevraagd.

Waardecreatie

De mobiliteitsbranche heeft met name een kwalitatief probleem. Hoe zorgen we dat de toekomstige en huidige werknemers aangesloten blijven op ontwikkelingen zoals elektrisch en hybride vervoer. Deze pps zorgt voor de aansluiting op deze ontwikkeling, maar zorgt er ook voor dat jongeren in een contextrijke omgeving met toekomstige collega's kennis maken met het vakmanschap in de mobiliteitsbranche.

Tijdpad

Start Opleidingshuis september 2014 en wordt verder uitgebreid.

Verduurzaming maatregelen

Door het opzetten van een Opleidingshuis in een publiek private samenwerking tussen bedrijfsleven en beroepsonderwijs is de verduurzaming gewaarborgd.

Voorwaarden

De ontwikkeling van publiek private samenwerking in de techniek tussen beroepsonderwijs, bedrijfsleven en overheid is een belangrijke voorwaarde. Bedrijfsleven en onderwijs worden daarmee gezamenlijk verantwoordelijk voor het verleiden van jongeren, de inrichting van het curriculum,

amsterdam economic board

plaatsing van jongeren op alle niveaus (ook niveau 1), het inrichten van een *state-of-the-art* leeromgeving en de vorming van techniekteams van docenten en werkmeesters.

Oomt, het O&O fonds in de mobiliteitsbranche is betrokken bij de ontwikkeling van het Opleidingshuis. Daarmee is de afstemming met het sectorplan gewaarborgd.

Doelstelling regioplan

- arbeidsinstroom en begeleiding van jongeren;
- behoud oudere vakkrachten;
- arbeidsinstroom van personen met afstand tot de arbeidsmarkt;
- mobiliteit en duurzame inzetbaarheid;
- scholing;
- van-werk-naar-werk van werknemers op sectoraal en intersectoraal niveau

Maatregel 5: Opleidingshuis Installatietechniek

Inleiding

In de regio Amsterdam wordt te weinig technisch talent opgeleid. Het beroepsonderwijs is versnipperd en heeft daardoor te weinig kwaliteit. Het bedrijfsleven vindt de kwaliteit van de opleidingen en de kwantiteit van de instroom onvoldoende mede omdat leerlingen geen kennis maken met de technische apparatuur en installaties waarmee het bedrijfsleven werkt. Een aantal grote installatiebedrijven heeft zich verenigd in de stichting Vakschool Installatiewerk.

Vanuit deze stichting krijgt de samenwerking van de bedrijven met het vmbo en het ROC van Amsterdam gestalte. Binnen het Masterplan Techniek Amsterdam werken zij samen aan het verhogen van de instroom in het technisch beroepsonderwijs, het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs en de doorstroom naar de arbeidsmarkt.

Op deze wijze ontstaat een publiek private samenwerking (Opleidingshuis Installatietechniek) waarbij het bedrijfsleven en onderwijs de programmering van onderwijs tot een gezamenlijke verantwoordelijkheid maken.

De activiteiten van deze maatregel worden dan ook regionaal aangeboden en uitgevoerd door de bedrijven binnen dit samenwerkingsverband en richten zich op:

- het ondersteunen van het keuzeproces bij jongeren in het 3^e en 4^e leerjaar van het beroepsgerichte en tl vmbo met een aanbod van een 10-tal technische intro courses;
- het bieden van aanvullende gerichte vaardigheidstraining aan mbo 3 en 4 leerlingen, aanvullend op het reguliere opleidingsprogramma.
- Het bieden van een praktijktraining ten behoeve van werkloze zij-instromers.

32

Doel

Maatregel A en B

Bedrijven hebben veel kritiek op de vakinhoudelijke aansluiting tussen de moderne bedrijfspraktijk en het beroepsonderwijs.

Met name binnen het vmbo in de Amsterdamse regio krijgen de leerlingen te weinig kennis aangeboden om te kunnen kiezen voor een carrière in de installatiebranche.

In het mbo is het van belang om jongeren te laten kennismaken met innovatieve toegepaste installatietechniek.

Door de acties binnen het vmbo en mbo moet in samenhang met een aantrekkelijke opleidingsinhoud het aantal gediplomeerde mbo'ers installatietechniek in de regio worden verhoogd van ca. 300 naar 400.

Maatregel C

Toeleden van 50 werkloze werkzoekenden naar werk.

Doelgroep

- Vmbo- scholieren 3e en 4e jaar
- Mbo-scholieren bol Installatietechniek
- Werkzoekenden (WW en WWB)

Prestatie

Maatregel A Het aanbod ontwikkelen en organiseren

amsterdam economic board

- een aantrekkelijk aanbod formuleren waarbij installatietechniek herkenbaar gemaakt wordt in de (toekomstige) ontwikkeling van de stad (motto: We make the city). Schets van de belangrijke vakinhoudelijke thema's die betrekking hebben op ontwikkeling van Amsterdam en omgeving: duurzaamheid, robotica, communicatienetwerken, energiebeheer, industrie, vervoer en gezondheidszorg. Specialisten uit bedrijven geven een adequate beschrijving van de traditionele en innovatieve vak-inhoud, geformuleerd naar het niveau van de doelgroep en benoemen op een 10-tal terreinen op het onderwijs aanvullende, vakgerichte thema's. Op basis hiervan ontwikkelen zij een aanbod van ca. 10 intro-courses voor het vmbo en 10 voor het MBO.;
- het aanbod organiseren: onderwijs en bedrijfsleven brengen ieder met behoud van eigen verantwoordelijkheid hun specifieke kennis en kunde in. De verschillende vakinhoudelijke thema's worden verwerkt in doorlopende leerlijnen van vmbo (beroepsgericht en tl) en mbo (niveaus 3 en 4). Bedrijven en onderwijs

Resultaat

Het resultaat is dat er 10 intro courses ontwikkeld zijn voor het vmbo en 10 voor het MBO.

Maatregel B

- het aanbod voor jongeren uitvoeren:
 - jaarlijks 2 x15 intro courses 'We make the city' t.b.v. 300 vmbo leerlingen. De groepen leerlingen bestaan uit maximaal 20 deelnemers. Ieder vmbo leerling met belangstelling voor installatietechniek krijgt een aanbod van 2 verschillende intro courses, die elk een halve dag in beslag nemen;
 - jaarlijks 2 x 20 skills courses 'We make the City' t.b.v. 400 mbo niveau 3 en 4 leerlingen. Ook hier bestaan de groepen leerlingen uit maximaal 20 deelnemers.

Resultaat

De jongeren krijgen na het positief doorlopen van de courses hiervoor een certificaat.

33

Maatregel C

- Ten behoeve van jaarlijks 25 werkzoekenden wordt een aanbod gedaan van gemiddeld 24 praktijkscholingsdagen (4 dagen per week gedurende 6 weken). Werving en selectie van kandidaten wordt afgestemd binnen het Servicepunt Techniek waarin werkgevers, werknemers en UWV samenwerken. De uitvoering vindt plaats onder verantwoordelijkheid van het Opleidingshuis Installatietechniek.

Resultaat

50 werkzoekenden volgen gemiddeld 24 praktijkscholingsdagen.

Welk knelpunt lossen we op?

- Te weinig Amsterdamse jongeren kiezen voor Installatietechniek waardoor in de toekomst een tekort aan vakmensen zal ontstaan;
- De beroepsopleidingen zullen door een betere organisatie en inhoudelijke inbreng van de bedrijven beter aansluiten bij de behoefte van de arbeidsmarkt;
- Werkloos werkzoekenden kunnen adequaat worden toegeleid naar (verwachte) vacatures.

Verbinding andere sectorplannen

In de organisatie van het Opleidingshuis Installatietechniek is, naast bedrijven en scholen, ook OTIB betrokken. Samen met OTIB zal een planning worden gemaakt om de ambities van het landelijke sectorplan te realiseren. Onder meer de ambities m.b.t. bbl-opleidingen en bijscholing zullen uit het landelijke sectorplan mede worden gefinancierd.

Het regionale plan biedt een kader om samen met bedrijven, opleidingsinstellingen en overheid afspraken te maken voor een adequate afstemming en uitvoering.

amsterdam economic board

Organisatie

De organisatie wordt uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van het Opleidingshuis Installatietechniek. Dit is een samenwerkingsverband tussen de Stichting Vakschool Installatietechniek, vmbo-scholen, ROCvA, OTIB, Uneto VNI en Installatiewerk Noord Holland.

Het Opleidingshuis Installatietechniek start in Amsterdam, maar er nadrukkelijk de ambitie om het regionaal te uit te rollen.

Het Opleidingshuis Installatietechniek wordt op regionaal niveau georganiseerd en uitgevoerd. Het is een samenwerkingsverband tussen o.a. bedrijven, branchevereniging en O&O-fonds. Cofinanciering wordt aangevraagd op regionaal niveau. De geldstromen lopen via het samenwerkingsverband (het opleidingshuis). Er gaan geen geldstromen naar bedrijven.

Monitoring & evaluatie

Monitoring & evaluatie vormt een vast onderdeel van elke maatregel. Het wordt ingezet om de effectiviteit van de maatregel te meten en bij te sturen waar nodig.

Evaluatie gebeurt middels zowel een ex ante als ex post evaluatie. De ex ante maatschappelijke kosten-baten analyse (MKBA) dient als hulpmiddel om besluiten te nemen over de inhoudelijke invulling en financiering van de projecten. De ex post MKBA dient om vast te stellen of de verwachten kosten en baten ook gerealiseerd zijn.

De monitoring gebeurt door een periodieke Onderwijs & Arbeidsmarktbalans. Voor een goed werkende arbeidsmarkt moet het arbeidsaanbod goed aansluiten bij de arbeidsvraag en moet de onderwijs- en arbeidsmarkt in balans zijn. De balans signaleert knelpunten en schetst het dilemma's voor het beleid.

Financiën

Maatregel A

10 bedrijven, ROC van Amsterdam, vmbo scholen en gemeente Amsterdam investeren door middel van minimaal 10 bijeenkomsten a 4 uur in het formuleren en organiseren van een aanbod. Alleen de inzet en investering van bedrijven wordt in deze begroting opgenomen.

Het aanbod wordt door middel van een website (€ 15.000,00) en drukwerk (€ 4.000,00)

De organisatie van het geheel vergt een additionele inzet van een externe projectleider van 0,5 fte per jaar.

A.ureninzet bedrijven (aantal bedrijven*aantal besprekingen*4 uur*tarief	10	10	4	75	€ 30.000,00
website					€ 15.000,00
drukwerk					€ 4.000,00
A. Totaal organiseren, ontwikkelen en presenteren aanbod, inzet bedrijven					€ 49.000,00
A. projectorganisatie (2 jaar * 0,5 FTE*bruto jaarsalaris	2	0,5	€ 80.000,00		€ 80.000,00

amsterdam economic board

Maatregel B

De prijs per deelnemer is geënt op een kostprijs van € 150,00 per praktijk scholingsdag, inclusief programma-ontwikkeling, op basis van de kostprijs van de standaard praktijktrainingsdagen.

Maatregel C

Er wordt uitgegaan van een cursorisch aanbod van gemiddeld 6 weken, 4 dagen per week a € 150,00 per scholingsdag.

Uitgaven			Inkomsten		
Soort	Aantal	Kosten	Soort	Aantal	Kosten
A. Organiseren, ontwikkelen en presenteren van het aanbod	1	€ 49.000	Bedrijfsleven		€ 24.500
			Cofinanciering RSCP		€ 24.500
Projectleiding		€ 80.000	Bedrijfsleven		€ 40.000
			Cofinanciering RSCP		€ 40.000
B. Vmbo (intro courses)	600	€ 90.000	Bedrijfsleven		€ 45.000
			Cofinanciering RSCP		€ 45.000
Mbo (skills courses)	800	€ 120.000	Bedrijfsleven		€ 60.000
			Cofinanciering RSCP		€ 60.000
C. Scholing werkzoekenden	50	€ 180.000	Bedrijfsleven		€ 90.000
			Cofinanciering RSCP		€ 90.000
Monitoring en evaluatie					
Monitoring		€ 32.820	Bijdrage UvA, TIER, gemeente en bedrijfsleven		€ 58.201
Evaluatie		€ 83.582			
			Cofinanciering RSCP		€ 58.201
Totaal	1450	€ 635.402			€ 635.402
Totaal per persoon		€ 438,21			
Eigen financiering					€ 317.701
Totale cofinanciering					€ 317.701

Onderbouwing noodzaak cofinanciering

Door de inzet van experts en expertise van het bedrijfsleven kunnen we de installatiebranche en de opleidingen een nieuw profiel geven. De bekostiging van deze inzet kan niet alleen aan het bedrijfsleven worden overgelaten.

Waardecreatie

De opgave in de installatiebranche is een kwalitatieve, maar vooral ook een kwantitatieve uitdaging. Alles om ons heen is installatietechniek. Het bedrijfsleven heeft het initiatief voor deze de pps samenwerking genomen omdat zij in de toekomst worden geconfronteerd met grote tekorten. Deze samenwerking zorgt dat onderwijs en bedrijfsleven gezamenlijk de kar gaan trekken.

Stageproblematiek wordt daarmee ook de verantwoordelijkheid van het bedrijfsleven, evenals het plaatsen van jongeren op niveau 1. Het onderwijs krijgt een unieke kans om door intensieve samenwerking met werkmeesters van de werkvloer de kennis van docenten *up to date* te houden.

Tijdpad

Start Opleidingshuis Installatietechniek januari 2015

Verduurzaming maatregelen

Door het opzetten van een Opleidingshuis in een publiek private samenwerking met bedrijfsleven, beroepsonderwijs en is de verduurzaming gewaarborgd.

Voorwaarden

De ontwikkeling van publiek private samenwerking in de techniek tussen beroepsonderwijs, bedrijfsleven en overheid is een belangrijke voorwaarde. Bedrijfsleven en onderwijs worden daarmee gezamenlijk verantwoordelijk voor het verleiden van jongeren, de inrichting van het curriculum, plaatsing van jongeren op alle niveaus (ook niveau 1), het inrichten van een *state-of-the-art* leeromgeving en de vorming van techniekteams van docenten en werkmeesters.

Doelstelling regioplan

- arbeidsinstroom en begeleiding van jongeren;
- behoud oudere vakkrachten;
- arbeidsinstroom van personen met afstand tot de arbeidsmarkt;
- mobiliteit en duurzame inzetbaarheid;
- scholing;
- van-werk-naar-werk van werknemers op sectoraal en intersectoraal niveau

Maatregel 6: House of Logistics

Inleiding

De Board heeft een regiovisie geformuleerd waarin diverse speerpunten benoemd zijn die aangepakt moeten worden om de metropool regio Amsterdam ook op langere termijn een economisch welvarende regio te laten zijn.

De metropoolregio Amsterdam is een belangrijke mainport in Europa waarin een airport, seaport, greenport en dataport verenigd zijn. Een belangrijk speerpunt in de boardvisie is de ontwikkeling van logistiek. Logistiek is de kurk waar veel economische bedrijvigheid in de metropoolregio Amsterdam op drijft.

In de regiovisie van de Board wordt onder meer aangegeven dat op middellange termijn een tekort aan mbo-leerlingen ontstaat die in de logistiek zijn opgeleid. In de hele MRA is geen vmbo school waar leerlingen voor het profiel logistiek kunnen kiezen. Daarnaast wordt geconstateerd dat de logistieke medewerkers die op dit moment in de regio werken onvoldoende adequaat geschoold zijn om in te spelen de nieuwe realiteit.

Die nieuwe realiteit is dat snelle technologische ontwikkelingen leiden tot nieuwe vraagstukken in de logistiek. Bedrijven staan voor nieuwe uitdagingen en dit heeft weer direct implicaties op de human capital. (zoals te zien is in de nieuwe bedrijfsfilosofie van TNT. "the people network")

In deze tijd van snelle veranderingen moeten zowel de nieuw op te leiden medewerkers (de jongeren die een toekomst zullen vinden in logistieke bedrijven) als de zittende werkers adequaat worden opgeleid (leven lang leren!).

De geschetste ontwikkelingen vragen om een gezamenlijke aanpak van ondernemingen, onderwijsinstellingen en overheden uit de metropoolregio Amsterdam die erop gericht is om logistiek vakmanschap in de regio verder te ontwikkelen.

De logistieke vakman van de toekomst zal opgeleid moeten worden om alle nieuwe ontwikkelingen het hoofd te kunnen bieden.

Daartoe is door een aantal partners uit onderwijs en bedrijfsleven het "House of Logistics" opgericht.

De proposities die House of Logistics biedt:

1. Voor logistieke bedrijven: opleiden en/of bijscholen van logistieke vakmensen van de toekomst door het ontwikkelen en aanbieden van maatwerk klassen waarbij logistieke medewerkers bijgeschoold kunnen worden om vervolgens als gekwalificeerde logistieke vakmensen in de nieuwe realiteit waarde kunnen blijven toevoegen.
2. Voor (v)mbo leerlingen:
 - a. Een goede en leuke mbo opleiding waarbij ruimte is om talent verder te ontwikkelen,
 - b. Onderwijs dat goed aansluit op de praktijk omdat dit samen met het logistieke bedrijfsleven is ontwikkeld en wordt uitgevoerd
 - c. inspirerende en vakkundige docenten
 - d. er carrière perspectief is
3. Voor docenten van logistieke opleidingen: (tijdelijke) deelname aan, innovatieve projecten samen met bedrijven en gemotiveerde leerlingen, waarbij door het ROC tijd vrij gemaakt kan worden in de roosters om aan deze projecten mee te doen.

House of Logistics heeft zeven programmalijnen benoemd die ingezet zullen worden om de doelstellingen te realiseren.

1. House of Logistics
2. Beroepsprofiel
3. Werving
4. Onderwijs
5. Professionalisering
6. Beroepskolom
7. Employability

amsterdam economic board

Voor het opzetten en uitvoeren van deze laatste programmalijn zoekt het house of Logistics ondersteuning bij de Economic Board.

Doel

House of Logistics stelt zich ten doel om voor de metropoolregio Amsterdam **de** logistieke vakman van de toekomst te werven en op te leiden waarbij de kwalitatieve en kwantitatieve vraag van het bedrijfsleven en het profiel van de student aansluit op de uitdagingen van het bedrijfsleven in de supply chain. De kwalitatieve en kwantitatieve vraag van het bedrijfsleven is daarbij leidend.

Doelstelling van de programmalijn “employability” is het ontwikkelen en in de markt zetten van werk- en leerprogramma’s om employability en leven lang leren van logistieke medewerkers te faciliteren.

Doelgroep

- Zittende werknemers logistieke bedrijven
- Omscholen (al of niet zonder betaald werk)
- Jongeren die voor een BBL-route kiezen

Prestatie

De Regeling Cofinanciering Sectorplannen wordt voor de programmalijn **Employability** ingezet.

Doelstelling is het ontwikkelen en in de markt zetten van werk- en leerprogramma’s om employability en leven lang leren van logistieke medewerkers te faciliteren.

Employability is erop gericht om voor logistieke bedrijven die werkzaam zijn in de andere mainports seaport en greenport, t.b.v. modaliteiten rail- en wegtransport, en in de logistieke opslag en de city distributie **maatwerkklassen** op te zetten.

Als het gaat om de Luchtvrachtsector wordt in het oplossen van de knelpunten gebruik gemaakt van het sectorfonds luchtvaart.

De regeling wordt ingezet voor de trajecten die niet voor OCW bekostiging in aanmerking komen, vanwege de wensen/eisen van de werkgevers, voorbeelden:

- Minder onderwijsuren dan de huidige OCW urennorm.
- Medewerkers hebben hun ‘reguliere’ verblijfsduur bij het MBO-bekostigde onderwijs genoten en komen niet meer voor bekostiging in aanmerking.
- Maatwerkmodules specifiek voor enkele bedrijven (niet onder te brengen in keuzedelen of vrije ruimte in het kwalificatie-dossier).
- EVC/certificering
- Kleine groepen: dit vergroot flexibiliteit, maar maakt trajecten onrendabel waardoor er niet gestart wordt. Het zelfde geldt voor het flexibel (bv elke maand) kunnen starten.
- Om verlet kosten van bedrijven te verminderen is het nodig om tijdvensters in te zetten die de werkgevers het beste uitkomen. (impliceert dat de school 52 weken per jaar openstelling kent en ook in de avonden lessen worden gegeven)

Activiteiten en prestaties

Vraagarticulatie.

Accountmanager(s) logistieke bedrijven bespreken met de bedrijven de employability van het personeel. De huidige mismatch en de verwachte match op langere termijn. Aangezien in deze sector veel MKB bedrijven zitten kost dit veel tijd. De accountmanager zal de eerste drie maanden ongeveer 2 dagen de week besteden aan de bedrijfsbezoeken. Uit deze rondgang wordt vastgesteld welke activiteiten in de volgende fase zullen worden opgestart.

amsterdam economic board

Effect 1: Employability vraagstuk 2015-2018 van minimaal 50 bedrijven is in kaart gebracht.

Effect 2: bedrijven (ook MKB) hebben ondersteuning gekregen bij het in kaart brengen van hun employability vraag

Effect 3: Er zijn verbanden aangebracht tussen bedrijven met dezelfde wensen

Effect 4: er ligt een set met minimaal 10 maatwerktrajecten voor hun (toekomstige) werknemers

Maatwerkklassen zullen medewerkers van het betreffende bedrijf bijscholen en kwalificeren, zodat deze medewerkers als 'vakman van de toekomst' op langer termijn waarde kunnen blijven toevoegen voor hun werkgever. De trajecten worden in co-creatie met bedrijven ontwikkeld.

Groep 1: Opscholing niveau 2. Deze groep is in diverse Onderwijs/arbeidsmarkt studies geduid als een groep die kwetsbaar is voor automatisering van werkprocessen of uitbesteding naar lage lonen landen. Eerste stap is om bij bedrijven deze groep werkenden te bezoeken en een 'mobiliteits scan' af te nemen. In deze scan wordt nagegaan of werknemers behoefte hebben om zich verder te bekwamen op een hoger logistiek kwalificatieniveau. BBL variant.

Groep 2: opscholing van medewerkers met leidinggevende/supervisor kwaliteiten, zelfs tot niveau 4 logistiek supervisor. BBL variant.

Groep 3: opscholing van medewerkers die in complexe veranderende omgeving nieuwe taken krijgen, van niveau 4 naar Associate Degree

Groep 4: Trajecten/opscholingsmodules op maat. Algemeen diploma met toevoeging maatwerk module voor behoefte werkgever. Met deze groep willen we experimenteren met het afgeven van deelcertificaten en/of inzet van EVC procedure. Daarnaast een e-learning product ontwikkelen dat ingezet kan worden waarmee werknemers laagdrempeliger kunnen werken aan het versterken van hun competenties. Voor de KLM is reeds een 'opleidingsportal ontwikkeld' dan vertaald kan worden naar het logistieke bedrijfsleven.

Effect 5: Tussen 2015 en 2017 zijn 40-60 extra medewerkers geschoold en getraind

Effect 6: er is een duurzaam netwerk opgebouwd tussen onderwijs en bedrijven waardoor ook na afloop van het project snel maatwerkklassen kunnen worden ingericht

Begeleiding van leerlingen in het bedrijf

Het project voorziet in het ondersteunen van bedrijven die, onder invloed van de economische crisis geen of weinig tijd kunnen investeren voor het zorgvuldig begeleiden van de leerlingen

Effect 7: voor ongeveer 20 leerlingen is extra begeleiding gegeven bij het leren in het bedrijf

De uitvoering zal worden gedaan met de opleidingsteams logistiek van de samenwerkende ROC's.

Welk knelpunt lossen we op?

Logistieke medewerkers die op dit moment in de regio werken adequaat scholen zodat zij in kunnen spelen op de nieuwe realiteit.

We zien dat bedrijven worstelen met het vraagstuk van leven lang leren en ook nog eens langer (tot 67 jaar) werken en inzetbaar zijn. '24/7' fit en vitaal werken is in meerdere branches in de logistiek van groot belang.

Technologische ontwikkelingen gaan snel en banen en werkzaamheden van nu kunnen in de toekomst komen te vervallen.

Het reguliere MBO-onderwijs (voornamelijk gericht op initieel onderwijs) is niet altijd geschikt voor de doelgroep die wij onder Employability willen bedienen, de werkenden en jongeren die een leerwerktraject volgen. Via de vastgestelde sectorplannen is geld beschikbaar voor bedrijven (is onze ervaring) om de leven lang leren opgave te faciliteren. Echter er zijn ook kosten voor het MBO om

amsterdam economic board

maatwerk te plegen om deze doelgroepen te bedienen. Voorbeelden van kosten die wij willen opvoeren bij onze kwalificerende trajecten:

- Speciale intake om individuele wensen van deze specifieke doelgroep in kaart te brengen.
- Organiseren van de BBL instroom in het MKB-Logistiek vergt dat samenwerking wordt gezocht met veel bedrijven om voldoende volume voor een maatwerk klas te generen. Pas bij groepen van enige omvang in deelnemers kan bedrijfseconomisch worden gestart. Meerdere keren per jaar starten is een wens v/d bedrijven. Een eenmalige investering is nodig om dit organisatiemodel te ontwikkelen.
- Eenmalig ontwikkelen van aanvullend lesmateriaal op maat gesneden voor de verschillende logistieke profielen

Verbinding andere sectorplannen

Er is nauwe samenwerking met het Sectorfonds Luchtvaart. Dit is al deels geregeld aangezien zij partner van het House of Logistics zijn.

Het House of Logistics is breder dan sec de Luchtvaart. In het netwerk zitten ook bedrijven die niet direct gelieerd zijn aan de luchtvaart en derhalve niet participeren in het sectorplan Luchtvaart. Deze maatregel richt zich op die bedrijven in de logistieke sector. De maatregel (en financiering) maakt het mogelijk om in de volle breedte van het House of Logistics bedrijven te kunnen bedienen.

Sectorplan transport houdt zich voornamelijk bezig met het opleiden van chauffeurs. Gezien de vraag van de bedrijven in deze regio is daar geen overlap te verwachten.

Organisatie

De PPS samenwerking House of Logistics is uitvoerder en verzorgt de administratie. Partners zijn: Luchtvaart College Schiphol, ACN, VTL/TLN, Nova College, ROCvA.

Het is een samenwerking op regionaal niveau waar alle bedrijven in de sector gebruik van kunnen maken (behalve de bedrijven die in het sectorplan luchtvaart participeren). Er gaan geen geldstromen naar bedrijven.

De opzet is gefaseerd. Eerst zal de vraag worden opgehaald. House of Logistics gaat er op basis van de arbeidsmarktknelpunten vanuit dat er een vraag is, maar wil scherp krijgen wat die precies is. Dit zal in de eerste fase gebeuren. In de tweede fase zullen de modules ontwikkeld en gegeven worden.

Monitoring & evaluatie

Monitoring & evaluatie vormt een vast onderdeel van elke maatregel. Het wordt ingezet om de effectiviteit van de maatregel te meten en bij te sturen waar nodig.

Evaluatie gebeurt middels zowel een ex ante als ex post evaluatie. De ex ante maatschappelijke kosten-baten analyse (MKBA) dient als hulpmiddel om besluiten te nemen over de inhoudelijke invulling en financiering van de projecten. De ex post MKBA dient om vast te stellen of de verwachten kosten en baten ook gerealiseerd zijn.

De monitoring gebeurt door een periodieke Onderwijs & Arbeidsmarktbalans. Voor een goed werkende arbeidsmarkt moet het arbeidsaanbod goed aansluiten bij de arbeidsvraag en moet de onderwijs- en arbeidsmarkt in balans zijn. De balans signaleert knelpunten en schetst het dilemma's voor het beleid.

Financiën

De onderdelen die voor employability worden opgevoerd zijn:

1. Accountmanagement, eerste drie maanden intensief. Daarna minder intensief. Er wordt uitgegaan van intern tarief van het ROC van €66,-; hierbij is uitgegaan van een bruto jaarsalaris van € 76.980,- (schaal 15). Inclusief eindejaarsuitkering (8,31%) en werkgeverslasten (32,0%) komt dit uit op € 110.058,-. De gehanteerde urennorm is 1659

amsterdam economic board

uur (volgens de cao van het MBO).Bijeenkomsten en afnemen scan. De kosten die opgevoerd worden zij voor 5 bijeenkomsten en scans a €1.500 per stuk. Deze kosten zijn gebaseerd op soortgelijke activiteiten binnen het House of Logistics.

2. Ontwikkeling scholingsmodules door twee ontwikkelaars. Op basis van ervaring binnen het HoL en het ROCvA kost dit 25 weken * 2 dagen. Het uurtarief is vastgesteld op[€51,- per uur; hierbij is uitgegaan van een bruto jaarsalaris van € 58.848,- (schaal LD). Inclusief eindejaarsuitkering (8,31%) en werkgeverslasten (32,0%) komt dit uit op € 84.135,-. De gehanteerde urennorm is 1659 uur (volgens de coa MBO).
3. Extra begeleiding 20 deelnemers. Op basis van ervaring binnen het HoL en het ROCvA kost de extra begeleiding 16 uur. Het uurtarief is vastgesteld op[€51,- per uur; hierbij is uitgegaan van een bruto jaarsalaris van € 58.848,- (schaal LD). Inclusief eindejaarsuitkering (8,31%) en werkgeverslasten (32,0%) komt dit uit op € 84.135,-. De gehanteerde urennorm is 1659 uur (volgens de coa MBO).

Uitgaven			Inkomsten		
Soort	Aantal	Kosten	Soort	Aantal	Kosten
Accountmanagement, eerste drie maanden intensief. Daarna minder intensief.	800 uur x € 66	€ 52.800	Logistieke bedrijven		€ 26.400
			Cofinanciering RCSP		€ 26.400
Bijeenkomsten en afnemen scan	5 * € 1.500	€ 7.500	Logistieke bedrijven		€ 3.750
			Cofinanciering RCSP		€ 3.750
Ontwikkeling scholingsmodules door twee ontwikkelaars, 25 weken * 2 dagen * 51 euro	800	€ 40.800	Logistieke bedrijven		€ 20.400
			Cofinanciering RCSP		€ 20.400
Extra begeleiding 20 deelnemers * 16 uur * 51 euro.	20 * 16 uur * 51	€ 16.320			€ 8.160
			Cofinanciering RCSP		€ 8.160
Monitoring & Evaluatie					
Monitoring		€ 32.820	Bijdrage UvA, TIER, gemeente en bedrijfsleven		€ 69.101
Evaluatie		€ 105.382			
			Cofinanciering RCSP		€ 69.101
Totaal	50	€ 255.622			€ 255.622
Totaal per persoon					
Eigen financiering					€ 127.811
Totale cofinanciering					€ 127.811

amsterdam economic board

Onderbouwing noodzaak cofinanciering

Deze programmalijn past niet in de subsidies van het ministerie OCW. House of Logistics is nieuw en additioneel. De partners kunnen echter de kosten niet alleen dragen.

Waardecreatie

De opgave in de logistiek is een kwalitatieve, maar vooral ook een kwantitatieve uitdaging. Alles in de MRA is logistiek: seaport, airport, greenport en citylogistics. De publiek private samenwerking zorgt dat onderwijs en bedrijfsleven gezamenlijk de kar gaan trekken. Stage problematiek wordt daarmee ook de verantwoordelijkheid van het bedrijfsleven, evenals het plaatsen van jongeren op niveau 1. Maar ook de doorstroom mbo-hbo in de logistiek. Het onderwijs krijgt een unieke kans om door intensieve samenwerking met werkmeesters van de werkvloer de kennis van docenten *up to date* te houden.

Tijdpad

1. Uiterlijk 1 februari 2015 is de vraagarticulatie georganiseerd en gaan accountmanagers met de juiste tools aan de slag met de bedrijven
2. Uiterlijk 1 mei 2015 is een set aan maatwerktrajecten in beeld
3. Uiterlijk 1 augustus is met de bedrijven een aanbod gerealiseerd
4. Uiterlijk 1 februari 2016 zijn de trajecten opgestart

Verduurzaming maatregelen

Door het opzetten van het House of Logistics in een publiek private samenwerking is de verduurzaming gewaarborgd.

Voorwaarden

De ontwikkeling van publiek private samenwerking in de logistiek tussen beroepsonderwijs, bedrijfsleven en overheid is een belangrijke voorwaarde. Bedrijfsleven en onderwijs worden daarmee gezamenlijk verantwoordelijk voor het verleiden van jongeren, de inrichting van het curriculum, plaatsing van jongeren op alle niveaus (ook niveau 1), het bevorderen van doorstroom naar het HBO, het inrichten van een *state-of-the-art* leeromgeving en de vorming van techniekteams van docenten en werkmeesters.

Doelstelling regioplan

- arbeidsinstroom en begeleiding van jongeren;
- behoud oudere vakkrachten;
- arbeidsinstroom van personen met afstand tot de arbeidsmarkt;
- mobiliteit en duurzame inzetbaarheid;
- scholing;
- van-werk-naar-werk van werknemers op sectoraal en intersectoraal niveau

Maatregel 7. Opleidingshuis Hospitality

Inleiding

De Amsterdamse arbeidsmarkt zit vast en veel mensen zoeken werk. De arbeidsmarktmonitor geeft echter aan dat de horeca landelijk een sector is met kans op werk. Ook binnen de regio groot Amsterdam blijkt uit onderzoek van de Amsterdam Economic Board dat het cluster Toerisme & Congressen regionaal ruimte biedt voor werk voor de doelgroepen in dit project. Deze kans vormt de basis van dit plan.

Onderzoeksresultaten

Voor het cluster Toerisme & Congressen voor de regio groot Amsterdam gaan wij uit van de onderzoeksresultaten van de sector Horeca. De hotelserie, fastservice en eventmanagement vallen onder de horeca, net als bijvoorbeeld de drankensector en restaurantsector. In de afgelopen jaren is het aantal bedrijven in de horeca toegenomen en daarmee het aantal beschikbare arbeidsplaatsen.

Aantal horecabedrijven per deelsector 2010-2013

	2010	2011	2012	2013
Drankensector	17.487	17.076	17.062	17.207
Fastservicesector	10.172	10.237	10.418	10.671
Restaurantsector	10.880	10.948	11.013	11.161
Hotelsector	3.005	3.101	3.152	3.246
Totaal	42.825	43.059	43.630	44.628

Bron: Bedrijfschap Horeca en Catering (2013)

Werklozen kunnen daarmee instromen in de sector. Echter, de bedrijven geven aan dat er op dit moment niet voldoende gekwalificeerd personeel intreedt in de sector. Enerzijds omdat bepaalde competenties ontbreken die noodzakelijk zijn. Anderzijds omdat geschikte kandidaten niet altijd voor de horeca kiezen.

Aantal werknemers in de hotelsector 2008-2012

	2009	2010	2011	2012
Aantal werknemers	62.110	61.930	62.570	62.780

Bron: Bedrijfschap Horeca en Catering (2013)

Het Bedrijfschap Horeca & Catering heeft een prognose gemaakt van het verwachte aantal werknemers in de verschillende sub sectoren van de horeca voor de komende jaren. Er wordt tot 2017 een lichte stijging verwacht (2%) in het aantal beschikbare arbeidsplaatsen. (Bron: Bedrijfschap Horeca en Catering, 2013). Per sub sector is deze stijging verschillend.

Een ander probleem in de sector is een hoog verloop van personeel. De jaarlijkse uitstroom is ongeveer een kwart van de medewerkers (UWV, 2013). Veel vak ervaren dertigers verlaten de sector. Voor hen zijn de werktijden en geringe doorgroeimogelijkheden een reden om de overstap te maken naar een andere sector (UWV, 2013).

amsterdam economic board

Volgens gegevens van het Bedrijfschap Horeca & Catering is de sector jaarlijks €1,3 miljard kwijt aan personeelsverloop (BH&C, 2013). Het sectorplan steekt in op dit vraagstuk. Duurzame inzetbaarheid door middel van scholing en mogelijke door groei binnen de sector. Hierdoor kunnen oudere medewerkers (en hun kennis) voor de sector behouden worden. Van oudsher is de horeca vooral een jonge sector. In 2013 is 61,5% van de werknemers jonger dan 30 jaar (BH&C, 2013). Zoals eerder aangegeven verlaten werknemers vaak om privéredenen en carrièremogelijkheden zo rond hun dertigste de sector. Daarnaast heeft de sector weinig aantrekkingskracht voor senioren om in te stromen. Met het oog op een toekomstige krappe arbeidsmarkt is het zinvol om aandacht te besteden aan het ouder worden in de horeca en het boeien en binden van nieuwe, oudere medewerkers voor de sector (UWV, 2013). Ook dit vraagstuk wordt met dit sectorplan behandeld.

Dit sectorplan richt zich op de problematiek omtrent werkgelegenheid, behoud van werk en de oplossingen die de sector kan bieden in de regio groot Amsterdam. Het vinden van werk in het algemeen, het stimuleren van werkgevers om banen te creëren, ontwikkeling en groei op de werkvloer, behoud van kwaliteit. Kortom een gezonde arbeidsmarkt. Sectorale partners, bedrijfsleven, gemeente Amsterdam, Amsterdam Economic Board en het ROC van Amsterdam werken samen om mensen aan het werk te krijgen en te houden.

Doel

Het creëren van extra (leer)banen binnen het cluster Toerisme & Congressen voor werkloze jongeren en het behoud van werk voor ouderen. Van alle instromers in het project heeft minimaal 60% aan het einde van het project een contract van minimaal 28 uur per week.

In het kader van deze hoofddoelstelling kunnen verschillende fase gebonden subdoelstellingen worden geformuleerd, die nader worden toegelicht in het projectplan.

Bij het plan staat het woord “verduurzaming” centraal. Deelnemende bedrijven zetten nu al in op de ontwikkeling van medewerkers, nieuw of bestaand. Het aanbod aan training en coaching wordt echter uitgebreid met dit project. Waar huidige trainingen met name verbonden zijn aan het bestaande werkveld (horeca – event management – Hospitality) zet dit project in op competentie (ontwikkeling) en persoonlijke groei. De ontwikkeling kan ingezet worden binnen de bedrijfstak, maar biedt deelnemers mogelijkheden om breder inzetbaar te zijn op hun eigen kwaliteiten. Binnen en buiten de branche. Daarnaast wordt het aanbod aan training en coaching in het project gedeeld: het aanbod is ook beschikbaar voor andere medewerkers en bedrijven. Daarmee moet het resultaat van het project werken als een olievlek binnen de bedrijven en uiteindelijk de sector.

Doelgroep

- **Werkloze jongeren:** bedrijven binnen het cluster Toerisme & Congressen vragen om specifieke competenties bij (nieuwe) medewerkers. (Werkloze) jongeren die voldoen aan een opgesteld functieprofiel kunnen binnen dit project werkervaring opdoen en op de lange termijn behouden blijven voor de sector. Er wordt onder de instromende jongeren een differentiatie gemaakt naar opleidingsniveau bij de start van het project.
- **Oudere medewerkers:** hen stimuleren in hun doorlopende ontwikkeling, waarbij expertise en kwaliteit behouden blijft voor de sector. Hun kennis en vaardigheden worden mede ingezet bij de ontwikkeling van de jongeren. Horeca medewerkers, ouder dan 30 jaar, stromen vaak uit. Kennis en vaardigheden van deze doelgroep vergaat naar andere sectoren. Juist hun persoonlijke motivatie om in de sector te blijven moet vergroot worden door hun kwaliteit, kennis en kunde in te zetten bij de ontwikkeling van de nieuwe medewerkers, zoals dit project initieert. Na het project moet dit grootschaliger doorgezet worden door de bedrijven (en sector) met de tools die middels dit project geboden wordt (coaching- en trainingsprogramma's).
- Extra leer werkplekken creëren voor BBL leerlingen.

Werklozen worden in samenwerking met werkgeversservicepunt Amsterdam geselecteerd. Leerlingen worden geselecteerd door het bedrijfsleven, in samenwerking met het regionaal onderwijs. Oudere medewerkers zijn bestaande medewerkers van de bedrijven en worden door hen voorgedragen op

amsterdam economic board

basis van expertise en geschiktheid. Bereidheid tot deelname is voor al de doelgroepen essentieel. De motivatie moet aanwezig zijn voordat er wordt begonnen en wordt getoetst middels de scan. 100 deelnemers stromen in. 50 deelnemers zijn bestaande medewerkers.

Binnen dit project worden de (nieuwe) deelnemers verbonden aan een opleidingsniveau: mbo niveau 2/3/4 of Hbo.

Prestatie

Bij een analyse bij de deelnemende bedrijven blijkt dat werkgevers moeite hebben met het vinden en houden van gekwalificeerde medewerkers. Mensen die beschikken over competenties (dan wel te ontwikkelen competenties) die nodig zijn voor een rol in de bedrijven. Instromers blijken daarbij niet altijd te passen. Juist daarom wordt in dit project voor de volgende structuur gekozen:

1. Selectie en scanning op competenties van deelnemers.

- 1.0. Het Werkgeversservicepunt (WSP) voert haar reguliere taken uit, onderstaande onderdelen zijn een aanvulling op deze taken
- 1.1. Bedrijven geven aan om welke posities het gaat in hun bedrijven (waar extra mankracht kan instromen). Functieprofielen maken, gebaseerd op competenties die nodig zijn in deze rollen. Wederzijdse verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer.
- 1.2. Kandidaten worden geselecteerd:
 - werkloze (jongere)
 - oudere bestaande medewerkers
 - leerlingen (extra werkplekken)
- 1.3. Iedere instromer wordt getoetst aan een functieprofiel met behulp van een competentiescan. Ze ondergaan deze scan om hun geschiktheid voor de rol te meten. Daarmee wordt de veelgehoorde mis match voorkomen.
- 1.4. Het resultaat per deelnemer wordt gematcht aan de functieprofielen die van toepassing zijn. Hiermee wordt hun geschiktheid voor de (toekomstige) rol en het project zichtbaar.

45

Resultaat

Bij 200 deelnemers wordt de competentiescan uitgevoerd. 100 hiervan worden geselecteerd voor een plek bij bedrijven.

De deelnemers ontvangen de uitkomsten van de scan en zien waar hun talenten liggen en welke competenties verder ontwikkeld dienen te worden.

De aantallen worden gemeten door bij te houden hoeveel scans er gedaan worden. Deze zijn digitaal en iedere deelnemer heeft een eigen profiel.

2. Coaching & training

- 2.1 Op basis van deze match en het verschil tussen functieprofiel en de competentiescan wordt een gericht coaching- en trainingsprogramma gemaakt. Zorg dat deelnemers zich ontwikkelen op details die belangrijk zijn voor de medewerker, de bedrijven en de branche op de lange termijn. Het coaching- en trainingsprogramma is voor zowel de instromers als voor bestaande medewerkers als voor leerlingen.
- 2.2 De coaching is individueel, de training wordt in groepsverband uitgevoerd, waarbij centrale thema's centraal staan.

Resultaat

150 deelnemers volgen de trainingen en coaching. Verder ontvangen zij een certificaat voor het afronden van de trainingen. De aantallen worden gemeten door presentielijsten bij te houden voor de coaching en trainingen.

2. 2° scan gericht op de ontwikkeling van de deelnemer

amsterdam economic board

Alle deelnemers worden aan het einde van het project getoetst op hun progressie door middel van een tweede scan. Instroom, doorstroom en waar nodig uitstroom staat daarbij centraal. Als er uitstroomt aan de orde is, is gerichte herplaatsing ons doel, gebaseerd op het persoonlijk profiel per deelnemer en een passende werkplek.

Resultaat

150 deelnemers ontvangen de uitkomsten van de 2^e scan zodat het voor hen inzichtelijk wordt waar zij progressie hebben gemaakt.

Welk knelpunt lossen we op?

Dit project is een oplossing voor een drietal knelpunten:

1. Werkgevers ondervinden moeite bij het vinden/houden van gekwalificeerde medewerkers.

De deelnemende bedrijven worden met dit project ondersteund in het aannamebeleid. Met de procedures in dit project kan er selectief getoetst worden van benodigde en/of te ontwikkelen competenties. Daarmee kunnen er kandidaten in het project opgenomen worden die "passen" in hun rol en de sector en de mogelijkheid hebben op doorgroei. Mismatches worden beperkt. De werkwijze in het project kan door de deelnemende bedrijven en uiteindelijk de gehele sector uitgerold worden. Resultaat: beter aannamebeleid en geschiktere kandidaten voor de lange termijn.

2. Instromers missen bepaalde competenties

Veel bedrijven hebben functieprofielen die lastig toetsbaar zijn. In dit project worden de gemaakte functieprofielen gerelateerd aan de kwalificatiedossiers. Benodigde competenties (en op welk niveau) worden daarmee feitelijk. Iedere kandidaat ondergaat een competentiescan die als match wordt gebruikt op het gemaakte functieprofiel zoals deze gehanteerd wordt. Daarmee is letterlijk inzichtelijk waar iemand matcht op competenties, waar hij hoger scoort en waar lager. Daarmee ontstaat per kandidaat een programma hoe hij "passend" wordt op het perfecte profiel. Ook voor kandidaten die erg afwijken van het perfecte profiel kan vooraf gekeken worden of een rol voor hen in de sector realistisch is. Meer dan dat: Met dit project kunnen kandidaten vooraf aangegeven worden welke sector en rol hen ligt. Ook hier weer: na het project moet het resultaat sector overstijgend zichtbaar worden, waarmee de juiste persoon op de juiste plek komt/blijft.

3. De sector heeft te maken met een hoog verloop van personeel, veel vak ervaren dertigers verlaten de sector wegens o.a. doorgroeimogelijkheden

Dit heeft te maken met twee zaken:

- imago van de sector dat je jong moet zijn
- hoe hou je mensen gemotiveerd?

Het eerste punt wordt aangepakt om jongeren en ouderen te combineren in workshops en samenwerking in algemene zin. Kennis, energie, vaardigheden, organisatietalent, enz. komen daarmee samen. Het ene doet de oudere beter, het andere past beter bij de jongere. Door elkaars kwaliteiten te gebruiken en te herkennen motiveert mensen.

En dat is meteen het antwoord op de tweede vraag. Ouderen vertrekken als er geen groei in hun werk zit. Met dit project wordt ingezet op overdracht en uitwisseling, waarmee de ervaren kracht meer erkend wordt voor zijn kennis en kunde op de lange termijn. Het resultaat van het project moet zijn dat samenwerking tussen ouderen en jongeren gestimuleerd wordt.

De risico's van het project zijn:

- deelnemers kunnen uitvallen
- deelnemende bedrijven kunnen afhaken en daarmee de deelnemers binnen hun bedrijf.

amsterdam economic board

Vooraf concrete afspraken maken over geplande activiteiten, verwachte resultaten en verantwoordelijkheden is noodzakelijk. Door dit helder te hebben is de kans op uitval zo beperkt mogelijk.

Verbinding andere sectorplannen

Binnen het cluster toerisme & congressen, gericht op Hospitality, wordt geen ander plan ingediend. Gezien het om hospitality gaat en er in de zorg overschotten zijn is dat een sector die in beeld is voor instroom in de Hospitality. Over het zorgplan en de regionale uitwerking ervan is al contact met de SIGRA. Voor het landelijk deel van het sectorplan zorg wordt met Actiz verbinding gezocht. Met hen zal gekeken worden hoe beide plannen elkaar kunnen versterken.

Organisatie

Er kan per direct begonnen worden met de selectie van deelnemers en de uitvoering van het project.

- De Amsterdam Economic Board is de aanvrager bij het Ministerie SZW en penvoerder van het project.
- Werkgeversservicepunt Amsterdam coördineert het project als projectleider. Zij betrekken de andere WSP's in de regio zodat de uitvoering regionaal georganiseerd wordt. Tevens selecteert WSP de werkloze deelnemers.
- Regionaal onderwijs is betrokken bij de selectie van leerlingen in samenwerking met het bedrijfsleven in het project.
- Het coaching en trainingsprogramma wordt regionaal georganiseerd en gefinancierd. In opdracht van de Amsterdam Economic Board en de WSP's worden de programma's opgezet.

De maatregel wordt op regionaal niveau uitgevoerd. Er gaan geen geldstromen naar bedrijven, zij investeren in deze maatregel door het vrijmaken van personeel voor selectie, coaching en training. Dit levert hen extra gecoachte en geschoolde werknemers op.

Monitoring & evaluatie

Monitoring & evaluatie vormt een vast onderdeel van elke maatregel. Het wordt ingezet om de effectiviteit van de maatregel te meten en bij te sturen waar nodig.

Evaluatie gebeurt middels zowel een ex ante als ex post evaluatie. De ex ante maatschappelijke kosten-baten analyse (MKBA) dient als hulpmiddel om besluiten te nemen over de inhoudelijke invulling en financiering van de projecten. De ex post MKBA dient om vast te stellen of de verwachten kosten en baten ook gerealiseerd zijn.

De monitoring gebeurt door een periodieke Onderwijs & Arbeidsmarktbalans. Voor een goed werkende arbeidsmarkt moet het arbeidsaanbod goed aansluiten bij de arbeidsvraag en moet de onderwijs- en arbeidsmarkt in balans zijn. De balans signaleert knelpunten en schetst het dilemma's voor het beleid.

Financiën

- Er is een gemiddeld tarief aangehouden van 30 euro per uur. Dit gemiddelde is gebaseerd op de uurtarieven van de verschillende deelnemers en deelnemende bedrijven en berekend op basis van brutoloonkosten + 32% werkgeverslasten met 1720 werkzame uren. Dit komt neer op €51.000 loonkosten. Er is gerekend met een medior werknemer van ong. 30 jaar. Aangezien er zowel jongeren (lager salaris) als ouderen (hoger salaris) in aanmerking komen is uitgegaan van dit gemiddelde.
- Voor het uurtarief van de trainers en coaches is uitgegaan van €75 per uur. De navraag bij verschillende trainers en coaches heeft uitgewezen dat dit een gemiddeld uurtarief is. De trainers en coaches krijgen vanuit de maatregel een opdracht om de trainingen en coaching momenten uit te voeren.
- Voor de scan wordt €125 gerekend. De uitvoerder van de scan besteedt hier 1,5 uur aan.

amsterdam economic board

- De uurbesteding aan de diverse project elementen is gebaseerd op ervaringen in vergelijkbare projecten.

De kosten per deelnemer zijn vertaald naar de stappen in het project:

1. Selectie en scanning op competenties van deelnemers.
2. Coaching en training.
3. 2^e scan gericht op de ontwikkeling van de deelnemer.

Ad 1: Selectie en scanning op competenties van de deelnemers bestaat uit de volgende onderdelen:

- functieprofiel opstellen (2u per profiel)
- selecteren van deelnemers (2u per deelnemer)
- afnemen van de scan (a €125 per scan)
- deelnemers matchen met de bedrijven (2u per deelnemer)

Ad 2:

Instroom

- coaching (23 uur voor de coach, 24 uur voor de coachee)
- trainer (56 trainingen a 4 u)
- deelnemers (8 trainingen a 4 u)

Doorstroom

- coaching (17 uur voor de coach, 24 uur voor de coachee)
- trainer (18 trainingen a 4 u)
- deelnemers (6 trainingen a 4 u)

Ad 3:

- afnemen tweede scan (a €125)
- uren deelnemer afnemen scan (4u per deelnemer)
- doornemen scans bedrijven (0,5u per deelnemer)

48

Er wordt geen cofinanciering aangevraagd voor de kosten voor de inzet van projectmanagement. Het WSP neemt de kosten hiervoor voor haar rekening.

A. Instroom

Uitgaven			Inkomsten		
Soort	Aantal	Kosten	Soort	Aantal	Kosten
1. Selectie en scanning		€ 36.750	Investering werkgevers		€ 18.375
			Cofinanciering RCSP		€ 18.375
2. Coaching & training	100	€ 357.300	Investering werkgevers		€ 178.650
			Cofinanciering RCSP		€ 178.650
3. 2 ^e scan gericht op de ontwikkeling van de deelnemer		€ 27.500	Investering werkgevers		€ 13.750
			Cofinanciering RCSP		€ 13.750
Totaal		€ 421.550			€ 421.550
Totaal per persoon		€ 4.216			

amsterdam economic board

Totale cofinanciering					€ 210.775
------------------------------	--	--	--	--	------------------

B. Doorstroom

Uitgaven			Inkomsten		
Soort	Aantal	Kosten	Soort	Aantal	Kosten
1. Selectie en scanning op competenties van deelnemers	50	€ 16.750	Investering werkgevers		€ 8.375
			Cofinanciering RCSP		€ 8.375
2. Coaching & training	50	€ 141.150	Investering werkgevers		€ 70.575
			Cofinanciering RCSP		€ 70.575
3. 2 ^e scan gericht op de ontwikkeling van de deelnemer	50	€ 13.750	Investering werkgevers		€ 6.875
			Cofinanciering RCSP		€ 6.875
Totaal		€ 171.650			€ 171.650
Totaal per persoon		€ 3.433			
Totale cofinanciering					€ 85.825

49

C. Monitoring & Evaluatie

Monitoring		€ 32.820	Bijdrage UvA, TIER, gemeente en bedrijfsleven		€ 69.101
Evaluatie		€ 105.382			
			Cofinanciering RSCP		€ 69.101
Totaal		€ 138.202			€ 138.202
Totale cofinanciering					€ 69.101

Totaal

€ 731.402 € 365.701 € 365.701

Onderbouwing noodzaak cofinanciering

Het cluster toerisme en congressen is een sterke economische pijler in de regio groot Amsterdam. Het aantal toeristen zowel nationaal als internationaal zal toenemen, ook de verstedelijking neemt toe. Met deze ontwikkelingen in het vooruitzicht zal de vraag naar arbeidskrachten voor de bedrijven die deel uitmaken van het cluster toerisme en congressen toenemen. Van deze arbeidskrachten wordt wel een goede basis en motivatie gevraagd dat verbonden is aan persoonlijke kwaliteiten.

Deze maatregel is een schoolvoorbeeld van regioregie en het intersectorale karakter van dit regioplan. Het schoolt werknemers om uit sectoren waar veel werkloosheid is naar een sector met kansen. Uit de

amsterdam economic board

arbeidsmarktanalyse MRA blijkt dat bestaande werknemers of werklozen uit o.a. de zorgsector omgeschoold kunnen worden.

De horeca groeit en regio groot Amsterdam heeft lange termijn grote plannen in de sector toerisme en congressen. Hier ligt werk voor mensen. Maar wij vragen wel een goede basis en motivatie verbonden aan persoonlijke kwaliteiten. Met dit project krijgen we hier zicht op en leiden we mensen gericht op. Gevolg: werk op lange termijn voor Nederlanders die nu of in de toekomst werkloos raken. In een sector met kansen!

Het feit dat de maatregel intersectoraal is betekent ook dat het lastig is alleen de hospitality sector op te laten draaien voor de kosten. Vandaar dat cofinanciering noodzakelijk is.

Waardecreatie

Het grote personeelsverloop kost de sector 1,3 miljard euro. Steeds weer bij 0 beginnen kost veel. Middels dit project wordt deze impasse doorbroken, door geschikte mensen te werven, hen gericht op te leiden, hen aanvullend te begeleiden en hen te houden door een focus op motivatie.

Tijdpad

Fase 1: Onderzoeksfase: voorbereiding van het project – afstemming met projectpartners. 3^e kwartaal 2014

Fase 2: Opstartfase: selectie van deelnemers - instroom binnen de bedrijven en opstart van de ontwikkelfase. 4^e kwartaal 2014

Fase 3: Ontwikkelfase: Ontwikkeling van medewerkers middels workshops, trainingen en coaching op de werkvloer. 1^e kwartaal 2015 - 1^e kwartaal 2016

Fase 4: Implementatiefase: Implementatie binnen deelnemende organisatie, uitrol naar de branche en evaluatie van het resultaat. 2^e & 3^e kwartaal 2016

Tijdslijn: Het project heeft een looptijd van een jaar tot anderhalf jaar. Verwacht einde van het project is 3^e kwartaal 2016.

Verduurzaming maatregelen

Tijdens en na het project zijn alle middelen beschikbaar voor de deelnemende bedrijven. Daarmee kunnen naast de 150 deelnemers in dit project (die als pilot dienen) de bestaande en toekomstige deelnemers van de participerende ketens en bedrijven profiteren van het aanbod. Er ligt een aansluitende wens om het aanbod beschikbaar te stellen voor verwante bedrijfstakken.

Ook ligt er een wens bij de bedrijven om medewerkers na het project uit te wisselen (half jaar externe stage). Daarmee worden de medewerkers breder ontwikkeld en daarmee breder inzetbaar.

Door het WSP wordt dit project als een pilot gezien. Als het succesvol blijkt te zijn kan het worden voortgezet binnen het reguliere traject van het WSP.

Voorwaarden

Waar deelnemende bedrijven al een gericht en gekwalificeerd opleidingsplan hebben voor (toekomstige) medewerkers, gaan wij in dit project de verdieping en verbreding zoeken door samenwerking en uitwisseling van kennis en ervaring. Bestaande educatieprogramma's (leerbanen) worden aangevuld ten gunste van de (toekomstige) medewerker.

- Deelnemende bedrijven zijn benoemd.
- Werkgevers- en werknemersorganisaties bekrachtigen het initiatief.
- Regionale overheid participeert bij de instroom van deelnemers.
- Een competentie scan wordt per deelnemer gemaakt bij aanvang van het project (getoetst aan een functieprofiel).
- Trainingen en workshops worden ontwikkeld.

amsterdam economic board

- Coaching en begeleiding wordt uitgevoerd.

Aan het einde van het project wordt per deelnemer groei en ontwikkeling getoetst middels een tweede scan.

Doelstelling regioplan

- Arbeidsinstroom en begeleiding van jongeren.
- Behoud oudere vakkrachten en kennisoverdracht op bovengenoemde jongeren.
- Educatie en ontwikkeling in algemene zin.

ZZP Vloot

Maatregel 8: ZZP Academie

Inleiding

Het aantal ZZP'ers is de afgelopen jaren sterk gegroeid, van 445.000 in het jaar 2000 tot 748.000 in 2013. In aandeel van de werkzame beroepsbevolking is dit een stijging van 6,4% naar 10,8%. (bron: <https://economie.rabobank.com/publicaties/2014/juni/zzpers-tijdens-de-crisis/>). Deze groei deed zich ook voor in de MRA. Cijfers voor de gehele MRA zijn (nog) niet voorhanden, maar Amsterdam kende in 2012 47.000 ZZP'ers. Met dit aantal heeft Amsterdam een relatief hoog aantal ZZP-ers. Bedraagt het landelijk aandeel ZZP-ers in 2013 10,8% van de werkzame beroepsbevolking, in Amsterdam ligt dit percentage in 2012 op 12%.

Het toegenomen aandeel van ZZP-ers in de werkzame beroepsbevolking heeft het economisch belang van deze groep vergroot. Zij spelen een steeds belangrijkere rol op de arbeidsmarkt. En de verwachting is dat dit de komende jaren niet zal veranderen; integendeel. De verwachting is dat de groei van ZZP-ers zich de komende jaren voort zal zetten. De sterke groei die we de afgelopen jaren hebben gezien zal afvlakken, maar van groei blijft sprake. Gezien de huidige ontwikkelingen is de verwachting dat er tegen 2020 circa één miljoen zzp'ers zijn (Bron: ING, Economisch Bureau).

Hoewel een groot aantal ZZP-ers vrijwillig de keuze voor het bestaan als zelfstandige maakt, start een aantal van hen ook 'gedwongen'. Van de personen die in 2013 ZZP'ers zijn geworden, zegt 15 procent dat dit noodgedwongen was door ontslag en 1 procent noodgedwongen door faillissement. In 2012 waren deze percentages hoger: 22 procent van de gestarte ZZP-ers gaf aan dat dit noodgedwongen was als gevolg van ontslag; 8 procent startte (noodgedwongen) als gevolg door faillissement van de (voormalig) werkgever (bron: Arbeidsmarkt GedragOnderzoek, 2014).

ZZP-ers zijn, doordat zij werken voor eigen rekening en risico, een relatief kwetsbare groep. Zij kunnen geen aanspraak maken op collectieve (werknemers)verzekeringen als WW-uitkeringen en pensioenen. Ook zaken als arbeidsongeschiktheidsverzekering en hypotheekverstrekking aan ZZP'ers is, hoewel er positieve ontwikkelingen zijn, nog steeds niet eenvoudig.

De recessie laat zien deze kwetsbaarheid ook zien. Het aandeel zelfstandigen zonder personeel dat deel uitmaakte van een huishouden met een inkomen onder de lage-inkomensgrens steeg van 11% in 2008 tot 14% in 2010. Een bijkomende zorg is dat veel zzp'ers nog extra kwetsbaar zijn doordat zij maar weinig investeren in sociale zekerheid: slechts een kwart draagt premies af voor arbeidsongeschiktheid en maar één op de vijf betaalt lijfrente voor de opbouw van pensioen (bron: <https://economie.rabobank.com/publicaties/2014/juni/zzpers-tijdens-de-crisis/>)

Om hun individuele en collectieve positie te versterken zijn ZZP'ers zich de afgelopen jaren gaan verenigen: om kennis te vergroten, ervaringen uit te wisselen, te netwerken, om zaken onderling te regelen (bijvoorbeeld binnen de Broodfondsen), maar ook om invloed uit te oefenen op overheidsbeleid.

T.a.v. het vergroten van kennis geldt dat het aanbod van opleidingen van ZZP-ers breed, divers en gefragmenteerd is. Naast het aanbod van onderwijsinstellingen zijn er veel commerciële partijen die zich richten op training en coaching van (startende) ZZP'ers. Ook is er een groot aantal bedrijven dat vaktechnische opleidingen aanbiedt. Het aanbod is over het algemeen aanbod gedreven in plaats van vraag gestuurd. Een overzicht van het aanbod met kwalitatieve beoordelingen is niet of nauwelijks aanwezig. Een 'erkende' kwalificering van de opleidingen ontbreekt veelal.

amsterdam economic board

T.a.v. netwerken voor ZZP-ers geldt dat deze veelal zeer lokaal zijn georganiseerd. Ook richten deze netwerken zich op ZZP'ers onderling en veel minder op het verbinden van ZZP'ers met (potentiële) opdrachtgevers. Tot slot kan worden geconstateerd dat er in de MRA en Amsterdam niet of nauwelijks sprake is van een structurele relatie tussen ZZP-netwerken en overheids(gerelateerde) instanties.

Zoals eerder aangegeven is het economisch belang van de ZZP-ers, zeker ook in de MRA, de afgelopen jaren gegroeid en spelen ZZP-ers een steeds belangrijker rol op de arbeidsmarkt. De Amsterdam Economic Board is van mening dat dit economisch belang en de rol van ZZP-ers op de arbeidsmarkt nadrukkelijker aandacht kan en moet krijgen. Kansen liggen er op het terrein van het ontwikkelen van vraaggestuurde opleidingsmodules voor ZZP-ers in de verschillende 'levensfase' van het ZZP-schap; om kennis en expertise, beschikbaar bij hogescholen en universiteiten met hen te delen, jongere werkzoekenden werkervaring op te laten doen bij ZZP'ers en Nederlandse en internationale ZZP'ers beter in te bedden in en te betrekken bij regionale economische doelen en ambities.

De Amsterdam Economic Board ziet, door haar verbindende rol tussen kennisinstellingen, bedrijfsleven en overheid, een rol weggelegd om een bijdrage te leveren aan duurzame financiële zelfredzaamheid van ZZP-ers. Zij wil daartoe de ZZP Academie opzetten en de Amsterdamse ZZP Vloot verder vormgeven.

De ZZP Academie biedt vraaggestuurde opleidingsmodules voor ZZP-ers in de verschillende 'levensfases' van het ZZP-schap.

De ZZP Academie

De ZZP Academie richt zich op het versterken de financiële zelfredzaamheid van ZZP'ers door het aanbieden van vraaggestuurde opleidingsmodules. Op termijn richt de ZZP Academie zich op de totale groep van ZZP'ers in de MRA. Voor de korte termijn richt de ZZP Academie zich op twee clusters van de Amsterdam Economic Board met een relatief groot aantal ZZP'ers: het cluster Creatieve Industrie en het cluster Financiële & Zakelijke Dienstverlening.

Bij ZZP'ers in de Creatieve Industrie is, over het algemeen, sprake van een tekort aan kennis en vaardigheden als het gaat om ondernemersvaardigheden. Eveneens kan de multidisciplinaire denkkraft onder veel creatieve professionals worden versterkt.

T.a.v. het cluster Financiële en Zakelijke Dienstverlening geldt dat ook dit cluster een groot aantal ZZP'ers kent. Uit recente cijfers van het CBS blijkt dat het overgrote deel van de startende ondernemers en ZZP'ers start in de zakelijke dienstverlening, en wel consultancy. De gemiddelde leeftijd van deze ZZP'ers ligt hoger dan de gemiddelde leeftijd onder ZZP'ers. De komende jaren zal de stijging van het aantal ZZP'ers in dit cluster blijven groeien. Dit komt, mede, door het aantal ontslagen dat nog wordt verwacht in dit cluster. Minimaal 10% van deze ontslagene zal starten als ZZP 'er.

Met de ZZP Academie dragen we bij aan het vergroten van ondernemerskennis en vaardigheden onder ZZP'ers in de Creatieve Industrie. Ook draagt de ZZP Academie eraan bij dat startende ZZP'ers uit de financiële en zakelijke dienstverlening goed voorbereid van start gaan en zich, vanaf moment van start, bewust zijn van de succesfactoren van het ZZP-schap.

De ZZP Vloot

De Amsterdamse ZZP Vloot is een beweging voor en door ZZP'ers. Onder de vlag van de ZZP Vloot worden projecten en activiteiten opgestart en uitgevoerd. Eén van deze activiteiten is het organiseren van kwalitatief hoogwaardige netwerkbijeenkomsten voor ZZP-ers. Eén van de projecten van de ZZP Vloot bestaat uit Stages bij ZZP-ers (zie maatregel 9).

Doel

Met de ZZP Academie en de ZZP Vloot wordt het economisch belang van ZZP-ers en hun rol op de arbeidsmarkt erkend en versterkt. Met de ZZP Academie wordt bijgedragen aan het versterken van duurzame financiële zelfredzaamheid van ZZP-ers door het delen van kennis, vaardigheden en netwerken.

Nevenbijkomstigheid van de ZZP Academie en ZZP Vloot is dat zij bijdraagt aan een structurele relatie tussen ZZP-ers, ZZP-netwerken, beleidsmakers en intermediaire organisaties en leidt tot meer kennis en inzicht in (opleidings-en begeleidings)behoeften van ZZP-ers. Hiermee draagt de ZZP Academie bij aan twee doelen van de sectorplannen, te weten scholing, arbeidsmobiliteit en overig (onderzoek).

De ZZP Academie richt zich op het versterken de financiële zelfredzaamheid van ZZP'ers door het aanbieden van kwalitatief hoogwaardige vraaggestuurde opleidingsmodules. Het resultaat van het ontwikkelen van opleidingsmodules is dat onderwijsinstellingen gecertificeerde opleidingsmodules ontwikkelen en aanbieden die voorzien in de behoefte / vraag van ZZP-ers. ZZP-ers die deelnemen aan opleidingen ontvangen een certificaat dat zowel voor ZZP-ers zelf als voor (toekomstige) opdrachtgevers (meer)waarde heeft.

De netwerkbijeenkomsten zijn gericht op het vergroten van inzicht in toekomstontwikkelingen relevant voor ZZP-ers. Daarbij gaat het om toekomstige ontwikkelingen rond ondernemerschap / ZZP-schap, maar ook om meer branche- en sectorspecifieke ontwikkelingen. Bijvoorbeeld: hoe ziet het vak van accountant er in de toekomst uit, mede als gevolg van technologische ontwikkelingen? En hoe kan een ZZP-er in de financiële sector ervoor zorgen dat hij, ook op termijn, waarde op de markt blijft houden? De netwerkbijeenkomsten richten zich specifiek op het verbinden van (grote) bedrijven als opdrachtgever en de ZZP-er. Het resultaat van de netwerkbijeenkomsten is voor zowel bedrijven / opdrachtgevers als ZZP-ers nieuwe netwerken te realiseren.

Doelgroep

De ZZP Academie en ZZP Vloot richten zich op:

- Potentiële ZZP-ers
- Startende ZZP-ers (1 – 3 jaar actief als ZZP-er)
- Gevestigde ZZP-ers (> 3 jaar actief als ZZP-er)

In de opstartfase van de ZZP Academie en ZZP Vloot gaat de aandacht in eerste instantie uit naar ZZP'ers uit de clusters Creatieve Industrie en de Financiële en Zakelijke Dienstverlening van de Amsterdam Economic Board. Deze keuze is gebaseerd op het feit dat beide clusters een groot aantal ZZP-ers kennen. Voor de ZZP-ers in de Creatieve Industrie geldt dat, grosso modo, hun ondernemerskwaliteiten kunnen worden versterkt. Voor de financiële en zakelijke dienstverlening geldt dat hier nog een groot aantal mensen ontslagen zal worden waarvan een deel zal starten als ZZP-er; binnen de eigen sector dan wel, na omscholing in een andere sector.

De doelgroep **Potentiële ZZP-ers** is te onderscheiden in:

- Met ontslag bedreigde werknemers
- WW-ers die willen starten als ZZP'ers

Mensen die een vakopleiding volgen en voor wie, mede door ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, de keuze voor ZZP-schap een noodzakelijke is willen zij hun vak kunnen uitoefenen.

Prestatie

De ZZP Academie

De ZZP Academie biedt gekwalificeerde vraaggestuurde opleidingsmodules voor ZZP-ers teneinde de financiële zelfredzaamheid van ZZP-ers te versterken.

Uitgaande van de ambities van de ZZP-Academie kunnen de te leveren prestaties worden onderverdeeld in 2 fases:

1. Een Ontwikkelfase van zes maanden

Het realiseren van de ZZP Academie vraagt om meer inzicht in opleidingsbehoeften van 'de ZZP-er'. Een reeds uitgevoerd eerste onderzoek naar deze behoeften maakt duidelijk dat deze zeer divers en uiteenlopend is, variërend van vaktechnische opleidingen tot modules gericht op het versterken van ondernemersvaardigheden, tot het effectief inzetten van social media en effectief netwerken.

Uitgaande van de ambities van de ZZP Academie (kwalitatief hoogwaardige vraaggestuurde opleidingsmodules) richten we ons de eerste zes maanden op het realiseren van de vraaggestuurdheid. Aan de hand van onderzoek onder ZZP-ers en gesprekken met aanbieders van opleidingen voor ZZP-ers komen we tot een aanbod van opleidingsmodules. Voor het onderzoek wordt samengewerkt met het Kennis Instituut Zelfstandig Ondernemerschap en vertegenwoordigers van (lokale) ZZP-netwerken en ZZP-ers. T.a.v. het ontwikkelen en aanbieden van opleidingsmodules ligt de focus in eerste op samenwerking met erkende kennisinstellingen in de MRA.

In de Ontwikkelfase worden de volgende prestaties gerealiseerd:

- Het, in samenwerking met KIZO, komen tot een pool van minimaal 500 ZZP-ers in de MRA die bijdragen aan onderzoek naar opleidingsbehoeften onder ZZP-ers
- Het, in samenwerking met kennisinstellingen en ZZP-ers, maken van een overzicht van bestaande opleidingsmodules van kennisinstellingen die via de ZZP Academie kunnen worden aangeboden
- Het, in samenwerking met kennisinstellingen, ontwikkelen van nieuwe opleidingsmodules die aansluiten bij de behoeften en vraag van ZZP-ers
- Het 'in de markt zetten' van de ZZP Academie. Door middel van o.a. een website wordt online naamsbekendheid gegeven aan de ZZP Academie. Ook offline wordt gezorgd voor een goede naam door o.a. de ZZP netwerken te bereiken.
- Er wordt gezorgd voor materialen zodat de ZZP'ers de modules goed kunnen volgen.

55

2. Een Uitvoeringsfase (en fase van doorontwikkeling) van 18 maanden

Na de Ontwikkelfase van de ZZP Academie start de Uitvoeringsfase van 18 maanden waarin de volgende prestaties worden gerealiseerd:

- Het verzorgen van 12 vraaggestuurde opleidingsmodules waarbij elke module bestaat uit gemiddeld 6 dagdelen. Het minimaal aantal deelnemers per module is 6
- Het, in samenwerking met de kennisinstellingen, KIZO en de pool van ZZP-ers, doorontwikkelen van het aanbod van de ZZP Academie
- Het komen tot duurzame 'financiële' zelfredzaamheid van de ZZP Academie
- Het 'in de markt zetten' van de ZZP Academie. Zonder naamsbekendheid en een goede positionering heeft de ZZP Academie geen kans van slagen. Dit is dus een essentieel onderdeel van de maatregel.

ZZP Vloot

- Het, in samenwerking met vertegenwoordigers van ZZP Netwerken, organiseren van 18 vraaggestuurde netwerkbijeenkomsten. Het resultaat hiervan is dat gemiddeld 20 ZZP'ers per bijeenkomst aanwezig zijn. Dit komt neer op in totaal 360 ZZP'ers. Dit wordt gemeten door presentielijsten bij te houden. Er is bewust voor kleinschalige bijeenkomsten gekozen om de bijeenkomsten zinvol te houden.

- Het realiseren van mogelijkheden stage te lopen bij ZZP-ers (zie maatregel 9).

Welk knelpunt lossen we op?

Terwijl het economisch belang van ZZP-ers en hun rol op de arbeidsmarkt is toegenomen, krijgt deze groep werkenden tot nog toe geen of weinig (structurele) aandacht in economisch beleid en arbeidsmarktbeleid. Met de ZZP Academie en de ZZP Vloot wordt een bijdrage geleverd aan het belang en de rol van ZZP-ers voor regionale economische ontwikkeling.

ZZP Academie

Het bestaande opleidingsaanbod voor ZZP-ers is zeer divers, onoverzichtelijk en aanbodgedreven. Ook ontbreekt het veelal aan kwalificatie / accreditatie/ erkenning van opleidingen. Met de ZZP Academie dragen we bij aan vraaggestuurde, toegankelijke, betaalbare en gekwalificeerde opleidingen voor ZZP-ers teneinde hun financiële zelfredzaamheid te versterken.

ZZP Vloot

Onder de vlag van de ZZP Vloot worden activiteiten en projecten gestart die de positie van ZZP-ers versterken. Eén van de activiteiten die onder de vlag van de ZZP Vloot al is uitgevoerd is onderzoek naar de oorzaken van bijstandsafhankelijkheid van ZZP-ers. Dit onderzoek is uitgevoerd door het Kennis Instituut Zelfstandig Ondernemerschap. Een eerstvolgende activiteit is het organiseren van netwerkbijeenkomsten. Centraal thema bij deze bijeenkomsten zijn lange termijn perspectieven voor ZZP-ers en het verbinden van grote bedrijven met ZZP-ers. Een project dat onder de vlag van de ZZP Vloot wordt opgestart is het realiseren van stagemogelijkheden bij ZZP-ers, zie maatregel 10.

Verbinding andere sectorplannen

De ZZP Academie en ZZP Vloot hebben geen overlap met andere sectorplannen. Wel is het zo dat vanuit verschillende overheden en overheidsgerelateerde instanties aandacht uitgaat naar ZZP-ers en scholing van ZZP-ers (o.a. UWV en Dienst Werk en Inkomen van de gemeente Amsterdam). De ZZP Academie streeft nadrukkelijk naar regionale samenwerking met bestaande aanbieders, zowel commerciële aanbieders als niet-commerciële aanbieders en het voortbouwen op bestaande infrastructuur.

Organisatie

De ZZP Vloot en ZZP Academie worden op regionaal/sectoraal niveau georganiseerd uitgevoerd. De uitvoerder zorgt ervoor dat de maatregel voor alle ZZP'ers toegankelijk is en dat alle kennisinstellingen opleidingsaanbod in kunnen brengen. Er gaan derhalve geen geldstromen direct naar ondernemingen. De opleidingsmodules worden in opdracht ontwikkeld en uitgevoerd.

Er gaan geen geldstromen naar individuele bedrijven/ZZP'ers.

De ZZP Academie en ZZP Vloot kenmerken zich door vraaggestuurdheid. De ZZP Academie zoekt aansluiting met, in eerste instantie, de bestaande onderwijsinfrastructuur in het mbo, hbo en wo. De programma's worden afgestemd en aangepast aan de specifieke behoeften van (startende) ZZP-ers. Projecten en activiteiten opgezet onder de vlag van de ZZP Vloot komen voort uit wensen en behoeften van ZZP-ers zelf.

Teneinde de vraagsturing te realiseren wordt aansluiting gezocht met bestaande ZZP-netwerken in de Metropoolregio Amsterdam. Ook wordt samengewerkt met het Kennis Instituut Zelfstandig Ondernemerschap (KIZO). Het KIZO heeft kennis en expertise die bijdraagt aan het in kaart brengen van de vraag naar opleidingen en netwerken van ZZP-ers. Daarnaast wordt samenwerking gezocht met UWV en banken. Dit laatste in verband met de grote aantallen medewerkers uit deze sector die een andere baan zullen moeten zoeken.

Voor de uitvoering van de ZZP Academie en de ZZP Vloot wordt een projectmanager aangesteld. De taken van de projectmanager zijn:

amsterdam economic board

- Het, in samenspraak met vertegenwoordigers van ZZP-netwerken, het Kennis Instituut Zelfstandig Ondernemerschap en onderwijsinstellingen, in kaart brengen van de opleidingsbehoefte onder ZZP-ers en het ontwikkelen van een programma met vraaggestuurde opleidingsmodules voor ZZP-ers
- Het 'in de markt zetten' van het aanbod van de ZZP Academie en netwerkbijeenkomsten van de ZZP Vloot
- Coördinatie van de ZZP Academie en netwerkactiviteiten van de ZZP Vloot.

Monitoring & evaluatie

Monitoring & evaluatie vormt een vast onderdeel van elke maatregel. Het wordt ingezet om de effectiviteit van de maatregel te meten en bij te sturen waar nodig.

Evaluatie gebeurt middels zowel een ex ante als ex post evaluatie. De ex ante maatschappelijke kosten-baten analyse (MKBA) dient als hulpmiddel om besluiten te nemen over de inhoudelijke invulling en financiering van de projecten. De ex post MKBA dient om vast te stellen of de verwachten kosten en baten ook gerealiseerd zijn.

De monitoring gebeurt door een periodieke Onderwijs & Arbeidsmarktbalans. Voor een goed werkende arbeidsmarkt moet het arbeidsaanbod goed aansluiten bij de arbeidsvraag en moet de onderwijs- en arbeidsmarkt in balans zijn. De balans signaleert knelpunten en schetst het dilemma's voor het beleid.

Financiën

Kosten Ontwikkelfase ZZP Academie

Voor het berekenen van de kosten is uitgegaan van een gemiddeld uurtarief van € 55 voor de kennisinstellingen. Dit is gebaseerd op een het gemiddelde uurtarief van een docent aan de Hogeschool InHolland en de UvA.

57

Voor de projectmanager is, gezien de aard van de functie en werkzaamheden, uitgegaan van het salarisniveau van een senior clustermanager bij de Amsterdam Economic Board. Met de berekening die binnen deze regeling aangehouden dient te worden komen de loonkosten en werkgeverslasten uit op € 94.600 (1fte) en het uurtarief op € 55. De projectmanager wordt aangesteld voor 0,8 fte per jaar.

In de ontwikkelfase van de ZZP Academie bestaan de kosten voor de ZZP Academie uit:

- Het, in samenwerking met KIZO, komen tot een pool van 500 ZZP-ers die bijdragen aan het inzichtelijk maken van opleidingsbehoeften. Dit gebeurt onder verantwoordelijkheid van de projectmanager van de ZZP Academie. De kosten hiervoor zijn € 7.920 voor de inzet van KIZO. Deze zijn gebaseerd op een uitvraag bij KIZO. De inzet hierop van de projectmanager is 0,2 fte (€ 18.920)
- Het, onder verantwoordelijkheid van de projectmanager van de ZZP Academie, uitvoeren van onderzoek naar opleidingsbehoeften onder ZZP-ers door KIZO. De kosten hiervoor zijn € 7.920 voor de inzet van KIZO. Deze zijn gebaseerd op een uitvraag bij KIZO. De inzet hierop van de projectmanager is 0,3 fte (€ 28.380).
- Inzet (in uren) van de kennisinstellingen om, aan de hand van hun huidige aanbod, na te gaan welke bestaande modules vanuit de ZZP Academie kunnen worden aangeboden. De kosten hiervoor zijn € 17.600. Deze zijn gebaseerd op een inschatting van het aantal uur dat de kennisinstellingen hieraan besteden en een gemiddeld uurtarief van een docent. De inzet hierop van de projectmanager is 0,2 fte (€ 18.920).
- Inzet (in uren) van de kennisinstellingen om te komen tot nieuwe opleidingsmodules. Er wordt uitgegaan dat de helft van de aan te bieden modules al bestaat (6) en dat de helft ontwikkeld moet worden (6). De kosten voor ontwikkeling van nieuwe opleidingsmodules zijn € 15.840. Deze zijn gebaseerd op een inschatting van het aantal uur dat ze hieraan besteden en een gemiddeld uurtarief van een docent.

amsterdam economic board

- Kosten voor Marketing & PR om de ZZP Academie 'in de markt' te zetten. Online via het maken van o.a. een website en offline via regionale ZZP netwerken. De kosten hiervoor zijn verdeeld in uren (projectmanager 0,1 fte, € 9.460) en kosten voor het maken van een website en promotiemateriaal (€ 5.000).
- Materiaalkosten. Dit zijn de lesmaterialen voor de modules. De kosten hiervoor zijn begroot op € 6.000 op basis van ervaring van verschillende kennisinstellingen.

Kosten Uitvoeringsfase ZZP Academie

- Blijvend onderzoek naar opleidingsbehoeften onder ZZP-ers door KIZO om de vraaggestuurdheid te blijven realiseren. De kosten hiervoor zijn € 23.760. Deze zijn gebaseerd op een uitvraag bij KIZO. De projectmanager besteedt hier 0,3 fte aan (€ 28.380).
- Doorontwikkeling vraaggestuurd aanbod door kennisinstellingen. Om te blijven vernieuwen worden de modules op basis van de opleidingsbehoeften doorontwikkeld. Er wordt uitgegaan van het doorontwikkelen van 4 modules a 48 uur. Totaal besteden de kennisinstellingen hier 192 uur aan. De projectmanager besteedt hier 0,2 fte (€ 18.920).
- Het verzorgen/geven van de modules door de kennisinstellingen. De kosten hiervoor bestaan uit de uren van de kennisinstellingen die gaan zitten in voorbereiden en het daadwerkelijk geven van de modules. Per module is 18u voorbereiden en 18u geven gerekend. Dit komt in totaal neer op € 23.760.
- Kosten voor Marketing & PR om de ZZP Academie 'in de markt' te blijven zetten. Online via het maken van o.a. een website en offline via regionale ZZP netwerken. De kosten hiervoor zijn verdeeld in uren (projectmanager 0,1 fte, € 9.460) en kosten voor het maken van een website en promotiemateriaal (€ 5.000).

Kosten Uitvoeringsfase ZZP Vloot (netwerkbijeenkomsten)

- Onder de vlag van de ZZP Vloot worden 18 netwerkbijeenkomsten georganiseerd. De kosten per bijeenkomst worden ingeschat op € 800. Deze kosten zijn voor het huren van een ruimte, audiovisuele ondersteuning, het verzorgen van een hapje en een drankje, etc. Deze inschatting is gebaseerd op de ruime ervaring van de Amsterdam Economic Board met het organiseren van dergelijke bijeenkomsten. De kosten komen hiermee op € 14.400.
- De projectmanager besteedt hier 0,2 fte aan (€ 18.920). De uren worden o.a. besteed aan het inhoudelijk neerzetten van de bijeenkomsten, het benaderen van sprekers en het benaderen van ZZP'ers om zodat zij ook daadwerkelijk komen.

58

Er wordt cofinanciering aangevraagd voor het totale bedrag dat geïnvesteerd wordt door kennisinstellingen en ZZP'ers voor de ontwikkeling en uitvoering van de ZZP Academie en ZZP Vloot. Cofinanciering is nodig in verband met de ontwikkeling en coördinatie van gekwalificeerde, vraaggestuurde opleidingsmodules.

De uren van de kennisinstellingen komen uit de commerciële poten van de organisaties, het zijn geen onderwijs-gefinancierde uren. De bijdrage die zij leveren (cash of in-kind) wordt meegenomen in de financiering aangezien de commerciële poten als bedrijf worden gezien.

Uitgaven			Inkomsten		
Soort	Aantal	Kosten	Soort	Aantal	Inkomsten
Ontwikkelfase ZZP Academie		€ 135.960	Bijdrage bedrijven/kennisinstellingen/ZZP'ers		€ 67.980
			Cofinanciering RSCP		€ 67.980

amsterdam economic board

Uitvoeringsfase ZZP Acadmie		€ 119.840	Bijdrage bedrijven/kennisinstellingen/ZZP'ers		€ 59.920
			Cofinanciering RSCP		€ 59.920
Uitvoeringsfase ZZP Vloot		€ 33.320	Bijdrage bedrijven/kennisinstellingen/ZZP'ers		€ 16.660
			Cofinanciering RSCP		€ 16.660
Monitoring & Evaluatie					
Monitoring		€ 32.820	Bijdrage UvA, TIER, en bedrijfsleven		€ 58.201
Evaluatie		€ 83.582			
			Cofinanciering RSCP		€ 58.201
TOTAAL	72	€ 405.522	TOTAAL		€ 405.522
Totaal per persoon					
Eigen financiering					€ 202.761
Totale cofinanciering					€ 202.761

Onderbouwing noodzaak cofinanciering

In het huidige systeem met sectoren is geen plaats voor ZZP-ers. Dit betekent dat voor hen, anders dan voor eigen rekening en risico, geen opleidingen in de markt kunnen worden gezet. Gelet op het aandeel en belang van ZZP-ers voor de (regionale) economie achten wij het wenselijk en noodzakelijk dat ook voor ZZP-ers erkende en gekwalificeerde opleidingsmodules worden aangeboden. De ZZP-Academie voorziet hierin. ZZP-ers dragen bij aan de ZZP Academie door zelf geld en tijd te investeren. Ook onderwijsinstellingen gaan bijdragen. De kosten voor ontwikkeling en coördinatie van de ZZP Academie kunnen niet volledig door ZZP-ers en onderwijsinstellingen worden gedragen,

Waardecreatie

De waarde van de ZZP Academie bestaat zowel uit immateriële opbrengsten als uit opbrengsten in geld.

Immateriële waardecreatie

De ZZP Academie draagt bij aan het versterken van de positie van de ZZP'ers op de arbeidsmarkt en haar financiële zelfredzaamheid. Deze waardecreatie is van belang gelet op de toenemende rol van ZZP'ers in de (regionale) economie.

- Een goede voorbereiding richting ZZP-schap vermindert de kansen op falen en faillissement.
- Succesvol ZZP-schap vermindert het beroep dat ZZP'ers hoeven te doen op de Dienst Werk en Inkomen / diensten Sociale Zaken op momenten dat het echt niet meer gaat.
- Vraaggestuurde opleidingsmodules voor startende en gevestigde ZZP-ers met erkende certificering van betrokken onderwijsinstellingen vergroten de waarde van ZZP'ers op de arbeidsmarkt. Het vergroten van deze waarde is voor ZZP'ers één van de belangrijkste redenen om scholing te volgen.

Waardecreatie in geld

amsterdam economic board

Waardecreatie van WW naar ZZP

Maximaal scenario: De ZZP Academie biedt jaarlijks aan maximaal 2.500 (aankomende) ZZP-ers een opleiding. De gemiddelde bijdrage uit de MRA HC aan de opleidingskosten is € 2.500 per deelnemer (exclusief eigen bijdrage deelnemers). Hiermee komen de totale publieke kosten voor de ZZP Academie uit op € 6.2 miljoen per jaar. De waardecreatie is afhankelijk van het aantal personen dat op de arbeidsmarkt actief is/wordt. In het maximale scenario overtreffen de maatschappelijke opbrengsten de investeringskosten met gemiddeld een factor 5.

De waardecreatie wordt berekend op basis van het aantal personen dat door de ZZP Academie op de arbeidsmarkt terechtkomen. Deze berekening van de waardecreatie is gebaseerd op het aantal werklozen in 2012 in de MRA (76.000).

In het minimale geval veronderstellen we dat door de ZZP Academie er slechts 0.25% (dat wil zeggen, 25 per 10.000) werkzoekenden extra een baan vinden. Dit komt neer op 380 personen die werk vinden. In dit minimale scenario worden jaarlijks 2.500 mensen geschoold en leidt dit in 380 gevallen tot uitstroom uit de WW. Doordat deze mensen geen WW uitkering meer ontvangen, wordt € 16.533 per werkzoekende bespaard. In het minimale scenario waarbij er slechts 0.25% van de werkzoekenden uit de werkloosheid geholpen worden of een betere match vinden, zijn de kosten en baten in evenwicht (break-even). Deze berekening geeft aan dat zelfs bij een gering aantal mensen dat de WW verlaat waardecreatie al aanwezig is. Vanzelfsprekend verwachten wij dat de werkelijke waardecreatie een veelvoud hiervan is. In het geval bijna alle deelnemers door de ZZP Academie de WW verlaten loopt de waardecreatie op tot 31 miljoen euro per jaar.

Er kan echter verwacht worden dat er meer personen naar de arbeidsmarkt worden toegeleid dan 65. In een tweede scenario veronderstellen we dat er 1% minder werkzoekenden zijn dankzij de ZZP Academie. Dit komt neer op 760 personen die naar de arbeidsmarkt zijn toegeleid van de 2.500 die hebben deelgenomen aan de ZZP Academie. Hierbij zijn er significante opbrengsten voor de overheid. In het laatste scenario veronderstellen we dat er 3% minder werkzoekenden zijn door de ZZP Academie. Dit komt overeen met 2,280 werkzoekenden. In dit scenario zijn de baten ruim groter dan de kosten en is de waardecreatie aanzienlijk.

Als de totale baten vergeleken worden met de kosten, is het duidelijk dat de opbrengsten van het programma bijzonder hoog zijn, zelfs onder de minimale assumptie dat de ZZP Academie leidt tot een beperkte vermindering van het WW uitkeringen

Tijdpad

De ZZP Academie start gefaseerd met:

Fase 1 Ontwikkelfase

Het realiseren van vraaggestuurde opleidingsmodules door het verder in kaart brengen van opleidingsbehoeften van ZZP-ers. In samenspraak met ZZP-ers en onderwijsinstellingen wordt nagegaan in hoeverre het huidige aanbod van deze instellingen aansluit op deze behoeften en op welke terreinen nieuwe opleidingen moeten worden ontwikkeld. Deze periode duurt zes maanden.

Fase 2 Uitvoeringsfase

De uitvoeringsfase is de fase waarin de opleidingsmodules starten. Gestart wordt met een compact aanbod dat gedurende de uitvoeringsfase wordt uitgebreid op basis van behoeften van ZZP-ers, ervaringen van deelnemende ZZP-ers en onderwijsinstellingen. In 2016 staat er een ZZP Academie die bekend staat om kwalitatief hoogwaardige, erkende opleiding en scholing voor potentiële, startende en gevestigde ZZP'ers.

Verduurzaming maatregelen

De vraaggestuurdheid van de ZZP Academie moet er toe leiden dat ZZP'ers en onderwijsinstellingen de waarde van de opleidingen (h)erkennen en bereid zijn kosten voor deze opleiding te betalen. Daarnaast dient het aanbod zodanig te zijn dat bedrijven, die ondersteuning willen bieden aan

amsterdam economic board

medewerkers die de stap naar ZZP-schap overwegen dan wel aan ZZP'ers die door hen worden ingehuurd, financieel willen bijdragen aan de ZZP Academie.

Voorwaarden

De ZZP Academie wordt gestart onder voorwaarde dat er in maart 2015 minimaal 3 opleidingsmodules voor ZZP'ers kunnen worden aangeboden.

Doelstelling regioplan

De ZZP Academie richt zich primair op:

- Scholing
De ZZP Academie richt zich op versterking van de financiële zelfredzaamheid van ZZP'ers teneinde eraan bij te dragen dat zij op korte én lange termijn in staat zijn als zelfstandige waarde toe te kunnen blijven voegen op de arbeidsmarkt.

Daarnaast heeft de ZZP Academie als subdoelen:

- Behoud oudere vakkrachten
De groep ZZP'ers, zeker in de financiële en zakelijke dienstverlening, kent een relatief hoge leeftijd. Via de ZZP Academie willen we eraan bijdragen dat deze groep waarde toe kan blijven voegen aan de economie.
- Van-werk-naar-werk
De ZZP Academie richt zich expliciet op met ontslag bedreigde werknemers die het ZZP-schap zien als mogelijkheid om duurzaam deel te (blijven) nemen aan de arbeidsmarkt.

Maatregel 9. Stages bij ZZP'ers

Inleiding

De flexibilisering van de arbeidsmarkt ook gevolgen heeft voor de wijze waarop stageplekken worden ingevuld. Er zijn meer tijdelijke contracten, arbeidskrachten wordt door bedrijven vaker extern ingehuurd en er zijn steeds meer zzp'ers. Mede hierdoor neemt het aantal stageplekken bij de traditionele leerbedrijven af. Maar het is ook voor jongeren van belang dat zij kennis maken met een andere vorm van arbeidsverhouding dan het werknemerschap. Zzp'ers zijn tot nu toe nog in heel beperkte mate een erkend leerbedrijf en bieden nog geen erkende stageplaatsen aan. Door de veranderingen op de arbeidsmarkt zal het aantal zzp'ers blijven groeien en is dit voor jongeren ook een mogelijk toekomstperspectief. Om te zorgen dat jongeren ook kennis kunnen maken met deze vorm van werken en werkervaring kunnen opdoen is het van belang dat ook zzp'ers erkende stageplaatsen kunnen aanbieden of dat jongeren na hun opleiding werkstages kunnen volgen bij zzp'ers.

Doel

O&O fondsen hebben een belangrijke rol bij het organiseren en financieren van bol- en bbl stages. Zij worden beheerd door werkgevers- en werknemersorganisaties van de desbetreffende branches. Het vullen van deze fondsen maakt onderdeel uit van de cao-onderhandelingen. ZZP'ers dragen niet af aan een O&O fonds en kunnen derhalve ook geen gebruik maken van deze middelen. Dit gegeven sluit niet aan bij de ontwikkeling van de flexibilisering van de arbeidsmarkt waarbij het van belang is dat een deel van de beroepsbevolking worden voorbereid op het ondernemerschap en een carrière als ZZP'ers.

Zorgdragen dat ZZP'ers jongeren in opleiding leerstages en werkloze jongeren met een diploma werkstages aanbieden.

62

Doelgroep

Het gaat om twee categorieën:

1. Jongeren die een middelbare of hogere beroepsopleiding volgen en op zoek zijn naar een bol of bbl-stage.
2. Werkzoekende jongeren met diploma

Het gaat met name om die sectoren waar veel zzp'ers werkzaam zijn. Te denken valt aan de creatieve opleidingen, financieel zakelijke opleidingen en ICT.

Prestatie

1. Het creëren van 100 bol-stages en 100 hbo-stages.
ZZP'ers ontvangen voor het aanbieden van een erkende bol-stage of een hbo stage een voucher ter waarde van 1.000 euro per jaar.
2. Het creëren van 100 bbl-stages.
Broodfondsen en coöperatieve samenwerkingsverbanden van ZZP'ers ontvangen voor het aanbieden van een bbl-stage een vergoeding van 3.750 euro per jaar.
3. Het creëren 300 werkstages.
ZZP'ers ontvangen voor het aanbieden van een werkstage gedurende een periode van 6 maanden van minimaal 32 uren in de week een vergoeding van 1.500 euro.
4. Projectleiding.
5. Monitoring & evaluatie.

Welk knelpunt lossen we op?

Stichting Beroeps- en bedrijfsleven i.s.m. ROCvA, HvA en vertegenwoordigers van ZZP'ers.

amsterdam economic board

Financiën

1. Het creëren van 100 bol-stages en 100 hbo-stages.
ZZP'ers ontvangen voor het aanbieden van een erkende bol-stage of een hbo stage een voucher ter waarde van 1.000 euro per jaar.
2. Het creëren van 100 bbl-stages.
Broodfondsen en coöperatieve samenwerkingsverbanden van ZZP'ers ontvangen voor het aanbieden van een bbl-stage een vergoeding van 3.750 euro per jaar.
3. Het creëren 300 werkstages. ZZP'ers ontvangen voor het aanbieden van een werkstage gedurende een periode van 6 maanden van minimaal 32 uren in de week een vergoeding van 1.500 euro.
4. Projectleiding.

Voor deze maatregel wordt geen cofinanciering aangevraagd.

Onderbouwing noodzaak cofinanciering

n.v.t.

Waardecreatie

In de arbeidsmarkt in de MRA groeit het aandeel zzp'ers snel. Met de veranderende arbeidsverhoudingen zal het zelfstandig ondernemerschap in toenemende mate ook voor jongeren een perspectief worden. Dit komt nog onvoldoende tot uiting in de onderwijscurricula en de organisatie van stages.

Tijdpad

Januari 2015 – januari 2017

Verduurzaming maatregelen

Wij gaan in samenspraak met de Stichting Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) en de ROC's onderzoeken hoe broodfondsen of coöperatieve samenwerkingsverbanden van ZZP'ers een rol kunnen spelen bij het aanbieden van erkende leerstages.

63

Voorwaarden

Een van de onderdelen van het plan "Werken maken van talent" is de vorming van een ZZP Vloot Amsterdam. De betrokkenheid van deze vloot is een voorwaarde.

Daarnaast zal in de regelgeving over leerstages meer ruimte moeten worden gecreëerd voor het erkennen van ZZP'ers als 'stage bedrijf'.

Doelstelling regioplan

- arbeidsinstroom en begeleiding van jongeren;

MBO Excellentie

Maatregel 10. MBO Excellentie

Inleiding

De Boardambitie van “Global Business Hub” vereist dat excellent talent op alle niveaus tot maximale ontwikkeling komt. Daarom ondersteunt de Board de realisatie van Centers of Expertise (CoE) en Centra voor Innovatief Vakmanschap (CIV). De Board wil verder stimuleren dat binnen en buiten het curriculum extra wordt geïnvesteerd in het tot volle wasdom brengen van talent, via het opzetten van excellentieprogramma's. Binnen het curriculum liggen er kansen in het benutten van de vrije keuzeruimte in het MBO.

Excellentieprogramma's zijn gericht op de gemotiveerde studenten die het maximale uit zichzelf willen halen. Studenten worden gestimuleerd en geïnspireerd om (verborgen) talenten te ontwikkelen en 'een stapje meer' te zetten. Dit vraagt om uitdagende studieprogramma's.

Er zijn op dit moment al diverse “bewegingen” binnen het MBO die gericht zijn op excellentie. De inspanningen vanuit de Board hieromtrent zullen een katalyserende werking hebben op de reeds ingezette bewegingen.

De verwachting is dat als studenten bewust worden gemaakt van hun eigen kansen en mogelijkheden (loopbaanbewustzijn), zij een doelgerichtere keuze qua richting kiezen, meer gemotiveerd zijn en daardoor de prestaties over de gehele linie omhoog gaan (“de lat omhoog”). Hierdoor zal beter zichtbaar worden wat “het MBO” kan en doet. Dit zal een positieve uitwerking hebben op (het imago van) de MBO-student, de docent, de opleiding en het MBO-instituut als geheel.

64

Buiten het reguliere curriculum liggen er kansen om excellente studenten extra scholing aan te bieden.

Zij verkrijgen hiermee bij afstuderen, naast een algemene startkwalificatie, een extra certificaat waarop de buiten de reguliere lessen opgedane competenties en vaardigheden worden onderschreven. Hiermee wordt de individuele student interessanter voor zijn toekomstige werkgever(s) en/of kan de afgestudeerde student eerder succesvol als zzp'er aan de slag.

Preventie door excellentie

Binnen het MBO wordt momenteel gewerkt aan een project “Preventie door excellentie” waarbij de achterliggende gedachte is dat studenten belangrijke tools en vaardigheden meekrijgen waarmee wordt voorkomen dat zij tot een doelgroep gaan behoren met een ruime afstand op de arbeidsmarkt.

Dit is een nieuwe verfrissende aanpak waarmee tevens, door de aanzuigende werking die hier van uit gaat, het algehele niveau van de MBO-student wordt verhoogd (en daarmee ook het aanzien van de MBO-student).

In potentie kan 20% van de afstuderende studenten als zzp'er de markt op. Momenteel gaat slechts 5 tot 10% van de studenten zelf ondernemen, omdat de sprong van stage/opleiding tot daadwerkelijk ondernemerschap te groot is. Vanwege het feit dat ze nog niet durven te ondernemen, solliciteren ze op minder bevredigend werk of beginnen ze ongemotiveerd aan een HBO opleiding, waar ze vervolgens vaak uitvallen. Met de nieuwe aanpak wordt ook gewerkt aan het zelfvertrouwen en eigen profilering (personal branding) van de studenten.

Doel

Preventie door excellentie

Algemeen:

De hoog stedelijke arbeidsmarkt van nu stelt hoge eisen aan de nieuwe toetreders. Specifiek geldt dit voor kennis van ICT, kennis van hoe het bedrijfsleven werkt (ondernemersvaardigheden) en kennis van wereldtalen die in het internationale handelsverkeer worden gebruikt. Het Nederlandse curriculum is, gemiddeld gesproken, een goede basis maar is niet altijd toereikend om nieuwe toetreders in de Metropoolregio Amsterdam een “vliegende start” in hun carrière te kunnen geven.

Meer aandacht voor onder andere vakmanschap, ondernemers- en onderzoekvaardigheden zal bijdragen aan het zien en ontplooiën van (latent) talent. Dit geldt ook daar waar het gaat om de voorbereiding op het HBO. Het kennismaken met en het stimuleren van een ‘HBO werk- en denkniveau’ is zeker voor een eerste generatie studenten die van MBO naar het HBO gaat van belang. Het gaat, naast kennis, om een sociaal cultureel referentieniveau en analytisch vermogen (helder denken). Met het bijbrengen van onderzoekvaardigheden bij studenten worden ook andere competenties aangewakkerd (kapstok); met name taal en analytisch denkvermogen. In welke mate, zal nader onderzocht moeten worden. Met het stimuleren van excellentie gaat het algehele niveau van de MBO-student omhoog. Daarmee is er een betere aansluiting op de arbeidsmarkt en wordt de kwaliteit van de doorstroom naar het HBO verbeterd.

Preventie door excellentie

A) Cluster Art & Entertainment

Het doel van dit project is om in twee jaar tijd 240 studenten een krachtiger ondernemersprogramma te bieden, waardoor 20% van deze groep (circa 50 studenten) genoeg kennis, ervaring en zelfvertrouwen opdoet om zelfstandig te gaan ondernemen. Op dit moment schat de opleiding in dat 5 tot 10% als ZZP'er aan de slag gaat in het werkveld.

Door te gaan ondernemen leven ze hun passie, creëren ze nieuw werk (waaronder commerciële en maatschappelijke projecten) voor de creatieve markt en inspireren ze andere jongeren om ook hun droom te leven en daar hard voor te werken. Ze leveren hiermee een grote positieve bijdrage aan het imago van de MBO doelgroep en benadrukken hiermee hun vakmanschap, ondernemerschap en meerwaarde voor de maatschappij.

Een gunstig bij-effect is dat de overige 75% van de studentengroep (180 studenten) zich ook beter ontwikkelt in haar 21 century skills. Daardoor zullen deze studenten gemotiveerder kiezen voor een vervolgonderwijs op het HBO en zullen ze zelfbewuster zijn over hun sterktes en zwaktes bij het solliciteren op de arbeidsmarkt.

B) MBO College Zuidoost – Talent Meets Top

Talent Meets Top wil jong talent al in een vroeg stadium laten zien welke kansen zij straks hebben op de arbeidsmarkt. De juiste beeldvorming over mogelijke toekomstige werkgevers draagt daaraan in sterke mate bij. Daarom legt Talent Meets Top de verbinding tussen vertegenwoordigers van onderwijs, bedrijfsleven en overheid. Een betere afstemming van het onderwijsaanbod op de vraag vanuit het bedrijfsleven wordt sneller bereikt als er een duurzame zakelijke relatie ontstaat tussen deze sectoren. Om dat te bereiken dient Talent Meets Top te worden geborgd in het bestaande onderwijsprogramma.

C) MBO College Lelystad Leren van Topsport

Leren van Topsport ontwikkelt bij MBO-studenten, niveau 4 techniek, de competenties die nodig zijn om het beste uit jezelf te halen en zo de lat omhoog te brengen. Het innovatie klimaat binnen de techniek in Europa vraagt om werknemers die deze competenties bezitten. De vraag uit het bedrijfsleven kan op verschillende manieren aangetoond worden. Enerzijds traint Team Heiner management programmes het management van Fokker en trainen zij de 40 nieuwe strategic leaders van Shell. De strategic leaders van Shell is de top 200 Shell leaders van de wereld. De 40 nieuw

amsterdam economic board

toegetreden leaders volgen de managementtrainingen bij Team Heiner. Anderzijds liggen er aanbevelingsbrieven van De Rabobank, het bouwbedrijf van Wijnen en Fokker. In de brieven verwoorden deze bedrijven de meerwaarde van het programma Leren van Topsport op het MBO. Leren van Topsport is op 2 manieren preventief. Door het programma toe te voegen aan de techniekopleidingen worden deze opleidingen aantrekkelijker en zullen studenten eerder kiezen voor een technische opleiding. Er wordt immers een groot tekort aan goed opgeleid technisch personeel verwacht. De studenten worden opgeleid om de lat hoger te leggen, dit past in het innovatieve karakter van de techniek.

Doelgroep

Algemeen:

- MBO-studenten in het algemeen. Als afgeleide de VMBO-leerlingen;
- Het bedrijfsleven wat bereid is te investeren in de MBO-student van de toekomst;
- Brancheorganisaties;
- Ministerie (imagoverbetering MBO staat hoog op de agenda).

Preventie door excellentie

1^e jaar

- 2^e en 3^e jaars studenten van de MBO opleidingen bij Art & Entertainment (ROC) (A);
- 2^e en 3^e jaars studenten van de MBO opleiding ICT van het MBO college Zuidoost (ROC) (B).

2^e jaar

- 2^e en 3^e jaars studenten van de MBO opleidingen bij Art & Entertainment (of en soortgelijke opleidingen binnen de MRA) (A);
- 2^e en 3^e jaars studenten van alle MBO opleidingen ICT (of soortgelijk binnen de MRA) (B).

Na 2^e jaar

- 2^e en 3^e jaars studenten van MBO opleidingen bij Art & Entertainment (of soortgelijke opleidingen binnen en buiten de MRA) (A);
- 2^e en 3^e jaars studenten van alle MBO opleidingen (of soortgelijk binnen en buiten de MRA) (B).

Prestatie

Algemeen

De Board wil verkennen of er draagvlak is voor extra-curriculaire activiteiten in de vorm van een annex aan het reguliere MBO diploma, het zogenaamde I AMsterdam diploma (of MRA diploma). Zo'n diploma maakt extra inzet van studenten zichtbaar en opleidingen bieden op deze wijze studenten een kans om hun talenten beter te ontwikkelen en zich te onderscheiden. Het idee voor een I AMsterdam diploma gaat over een herkenbaar apart certificaat, aangehecht aan het reguliere diploma. Het is daarmee een aanvulling op de reguliere opleiding. Regiospecifieke competenties waar de arbeidsmarkt om vraagt worden in het lesprogramma voor het I AMsterdam diploma opgenomen.

Excellentie kan daarmee worden onderstreept. Voor werkgevers is het diploma herkenbaar: hun beoogde nieuwe medewerkers hebben een "plusprogramma" doorlopen. Het MBO beoogt alle vormen van excellentie te herkennen en te erkennen. Het uiteindelijke doel is dat elke opleiding binnen het MBO een of meerdere excellentieprogramma's aanbiedt, gericht op de interessegebieden van de studenten en op de behoefte in de markt en passend in de omgeving van het MBO college.

amsterdam economic board

Naar verwachting zal door het stimuleren en zichtbaar maken van talent (MBO-excellentie) in belangrijke mate worden bijgedragen aan de ambitie om “de lat omhoog” te brengen. Dit draagt ook bij aan het goed voorbereiden van de studenten op de latere beroepspraktijk (beroepsoriëntatie).

Door al tijdens de opleiding het bedrijfsleven te betrekken bij het curriculum van de student kan tijdens de opleiding nog beter worden gestuurd op vraag en aanbod van personeel.

De MBO-studenten die met een diploma de opleiding verlaten, hebben een betere startpositie op de arbeidsmarkt. Gevolg is ook dat de groep die doorstroomt naar het HBO van een hoger niveau zal zijn. In kwantitatieve zin is er geen grote stijging te verwachten.

Binnen het ROC van Amsterdam/ROC van Flevoland is er al jaren aandacht voor talent (“De Uitblinker”). Dit is echter op individuele studenten gericht. Door MBO-excellentie in te voeren, zal er over de gehele linie aandacht zijn/komen voor talent. Binnen het HBO is men sinds twee jaar gestart met excellentietrajecten. Hierbij is het streven dat 5 à 6 % van de studenten het excellentietraject gaat volgen. Voor het MBO is dit percentage ook een mooi streven.

In het algemeen worden rendement, studenttevredenheid en bedrijfstevredenheid als graadmeter voor de ambitie “de lat omhoog” gebruikt. De initiatieven in het kader van MBO-excellentie zullen een bijdrage leveren aan de verbetering op deze punten en daarmee op het algehele oordeel aangaande de kwaliteit van het MBO.

In het eerste jaar wordt er met drie clusters vanuit het ROC gestart. Het idee hierachter is dat er vanuit de pilot aan kwaliteit wordt gebouwd, voordat er kwaliteit kan worden gegarandeerd. Na het eerste jaar staat het excellentietraject open voor alle gemotiveerde studenten van soortgelijke opleidingen binnen de clusters ICT, Art & Entertainment en Techniek binnen de gehele MRA, dus ook bij andere instituten. De externe studenten kunnen het extra curriculaire programma in eerste instantie volgen bij het ROC van Amsterdam, waarbij ook al wordt gedacht aan het op de eigen locatie aanbieden van het programma. Het ROC zal uiteindelijk het doorontwikkelde concept openstellen voor andere instituten en/of opleidingen van binnen en buiten de MRA.

amsterdam economic board

Resultaten per begrotingsonderdeel:

A. Cluster Art & Entertainment	
Soort	Resultaten
Programmamanagement	Er wordt gestuurd op beoogde projectresultaten, projectonderdelen en op de kwaliteit. De interne uitvoerders worden aangestuurd. Er wordt gerapporteerd aan de Economic Board en aan de directie van het ROCvA. De relatie met de co-financierende samenwerkingspartners wordt onderhouden en voorzien van de nodige input. Verzorgt de externe inhuur en zakelijke afhandeling hiervan. Draagt de eindverantwoordelijkheid voor de inhoudelijke en financiële rapportages. Doet verslaglegging van de rapportages en presenteert deze. Zorgt voor interne en externe zichtbaarheid van de projectresultaten via verschillende communicatiekanalen. Maakt ontwikkelde producten toegankelijk voor MBO instellingen in de gehele MRA en bouwt aan relaties met MBO instellingen in de gehele MRA en informeert hen over de nieuwe producten.
Boeken en examenkosten studenten	Geeft input aan de theoretische kennis bij de studenten.
Ontwikkelkosten /Organisatie upgrade bestaande programma Ondernemerschap	Zorgt voor een goed doordacht onderwijsprogramma, afgestemd op de wensen en behoeften van het bedrijfsleven.
Ontwikkelkosten nieuw I Amsterdam diploma	Een algemeen geaccepteerde kwaliteitskeurmerk waarmee studenten kunnen aantonen dat ze een exclusief traject hebben gevolgd tijdens hun opleiding.
Uitvoering trajecten 5 opleidingen	De lessen worden door de docenten en gastsprekers uit het bedrijfsleven voorbereid en kennis wordt overgebracht aan de studenten.

amsterdam economic board

Inhuur expertise vanuit werkveld	Voor de uitvoering van de extra lessenserie zullen externe experts worden ingezet om het programma meer kracht bij te zetten. Zij zullen ook helpen om de voortgang van studenten te registreren.
Huisvesting extra ondernemerschapstrajecten in schoolgebouw	De studenten maken gebruik van de faciliteiten van het ROC.
Productie+PR+uitvoering van Netwerkbijeenkomst op Creatieve broedplek	De docenten werken samen met de studenten en een interne productie leider toe naar het jaarlijkse netwerkevenement. Iedere docent besteedt minstens 40 klokuur aan productietijd en aanwezigheid op het evenement. De creatieve broedplek stelt een productie leider beschikbaar om de organisatie en uitvoering vanuit de locatie goed te laten verlopen.
Huisvestingskosten Netwerkevenement	Voor de netwerkbijeenkomsten wordt uitgeweken naar externe locaties om het leereffect en het creatieve vermogen te vergroten.
Interne organisatie Netwerkbijeenkomst	De netwerkbijeenkomst wordt goed voorbereid om de bijeenkomst goed te laten verlopen.
Ontwikkelkosten digitale leeromgeving (extern)	Een digitale leeromgeving wordt opgeleverd, waarmee de studenten flexibel zijn om op hun eigen tijd de kennis tot zich te nemen.
Onderzoek, evaluatie en monitoring projectdoelen	5 jaar lang worden de studenten gevolgd en resultaten gemeten door een onderzoeker.
B. MBO College Zuidoost	
Soort	Resultaten

amsterdam economic board

Projectmanagement	De projectleider onderhoudt contact met de deelnemers over de lopende zaken en beantwoordt hun vragen, organiseert meetings, zorgt voor het opstellen van de begroting en het bewaken van het budget en bereidt de Businessday 2015 voor. Stelt programma op, onderhandelt over de locatie en catering, regelt het vervoer van en naar de deelnemende bedrijven. Is verantwoordelijk voor de communicatie/website/pers/social media/profiel van deelnemende organisaties/bedrijfsvideo/werving studenten/flyers, poster. Stelt profielen op. Registreert de aan- en afmeldingen van de studenten en indeling per bedrijf, motivatie deelname TMT en zorgt voor de indeling van de deelnemende studenten bij de bedrijven en communiceert hierover.
Programmamanagement	Er wordt gestuurd op beoogde projectresultaten, projectonderdelen en op de kwaliteit. De interne uitvoerders worden aangestuurd. Er wordt gerapporteerd aan de Economic Board en aan de directie van het ROCvA. De relatie met de co-financierende samenwerkingspartners wordt onderhouden en voorzien van de nodige input. Verzorgt de externe inhuur en zakelijke afhandeling hiervan. Draagt de eindverantwoordelijkheid voor de inhoudelijke en financiële rapportages. Doet verslaglegging van de rapportages en presenteert deze. Zorgt voor interne en externe zichtbaarheid van de projectresultaten via verschillende communicatiekanalen. Maakt ontwikkelde producten toegankelijk voor MBO instellingen in de gehele MRA en bouwt aan relaties met MBO instellingen in de gehele MRA en informeert hen over de nieuwe producten.

amsterdam economic board

Vergoeding inzet studenten	Talent Meets Top (TMT) betreft studenten bij haar activiteiten zodat zij werkervaring kunnen opdoen. Doordat de studenten meewerken komen zij in contact met de deelnemende organisaties van TMT en bouwen zo een netwerk op. Dit netwerk draagt straks bij aan een betere aansluiting op de arbeidsmarkt. De studenten krijgen hiervoor een kleine vergoeding.
Catering	De deelnemende studenten (40 eerste jaar + 60 tweede jaar) worden voorzien van een lunch.
Tekstschrijver (artikel, tekst website, uitnodigingen etc)	Input voor onder andere artikelen, website en uitnodigingen.
Communicatiemiddelen (Website, flyer, poster, soc.media)	Studenten worden op adequate wijze geïnformeerd via diverse media.
Profielpagina bedrijven op website -video	Bedrijven krijgen een eigen profielpagina waarmee zij zich kunnen presenteren naar de studenten.
Videoverslag ontmoetingsdag	De ontmoetingsdag wordt vastgelegd voor een sfeerimpressie welke kan worden gebruikt voor de werving van nieuwe deelnemers aan het project.
Vervoer bussen van en naar de bedrijven	De studenten worden vervoerd naar en van de deelnemende bedrijven.
C. MBO College Lelystad	
Soort	Resultaten
Ontwikkelkosten	Zorgt voor een goed doordacht onderwijsprogramma, afgestemd op de wensen en behoeften van het bedrijfsleven.

amsterdam economic board

Programmamanagement	Er wordt gestuurd op beoogde projectresultaten, projectonderdelen en op de kwaliteit. De interne uitvoerders worden aangestuurd. Er wordt gerapporteerd aan de Economic Board en aan de directie van het ROCvA. De relatie met de co-financierende samenwerkingspartners wordt onderhouden en voorzien van de nodige input. Verzorgt de externe inhuur en zakelijke afhandeling hiervan. Draagt de eindverantwoordelijkheid voor de inhoudelijke en financiële rapportages. Doet verslaglegging van de rapportages en presenteert deze. Zorgt voor interne en externe zichtbaarheid van de projectresultaten via verschillende communicatiekanalen. Maakt ontwikkelde producten toegankelijk voor MBO instellingen in de gehele MRA en bouwt aan relaties met MBO instellingen in de gehele MRA en informeert hen over de nieuwe producten.
Totaal studenten on board / off board	De studenten (100) trainen de topsportcompetenties on board en off board. Tijdens de onderwijsprojecten komen de topsportcoaches van Team Heiner naar het MBO college Lelystad om de studenten off board te trainen in de topsport competenties.
Totaal docenten on board / off board	Ook de docenten trainen de topsportcompetenties on board en off board. Het Team Heiner coacht 16 docenten om de studenten te trainen in de topsport competenties.
Marketing	Ontwikkelen van communicatiemiddelen. Hiermee worden studenten geïnformeerd.
Vervoer	Studenten worden vervoerd naar de on board locatie.

Preventie door excellentie

A) Cluster Art & Entertainment

Projectleiding:

Het doel van de projectleiding van 'het excellentie door preventie' project van college Zuid is om het bestaande ondernemersprogramma van de 5 opleidingen te upgraden naar het niveau van het landelijke prestigieuze MBO ondernemerschapscertificaat. Om dit als kapstok te gebruiken om samen met het werkveld en een ontwikkelaar van digitale leeromgevingen samen te werken aan een innovatief webbased programma-aanbod voor het Ondernemerschap, waarmee studenten nog beter op maat kunnen werken en hun informatie uit kunnen putten. Dit zal de kennis, de ervaring en het zelfvertrouwen van onze studenten naar een hoger niveau brengen. Binnen de studentenpopulatie zijn de wensen en behoeften wat betreft ondernemerschap verschillend. Om deze reden zal het aanbod vanaf het tweede jaar worden gedifferentieerd, zodat meer studenten aan het traject mee willen en kunnen doen.

De werkzaamheden van de projectleider bestaan onder andere uit:

- Sturen op beoogde projectresultaten en op de kwaliteit;
- Aansturen van de verschillende projectonderdelen en interne uitvoerders hiervan;
- Rapporteren aan de Economic Board en aan de directie van College Zuid van het ROCvA;
- Onderhouden van de relatie met de co-financierende samenwerkingspartners en het aanleveren van input aan hen;
- Zorgen voor de inhuur en zakelijke afhandeling van externen;
- Het dragen van de eindverantwoordelijkheid voor de inhoudelijke en financiële rapportages;
- Verslaglegging van de rapportages en het presenteren van deze rapportages;
- Zorgen voor interne en externe zichtbaarheid van de projectresultaten via verschillende communicatiekanalen;
- Ontwikkelde producten toegankelijk maken voor MBO instellingen in gehele MRA;
- Bouwen aan relaties met MBO instellingen in de gehele MRA en het hen informeren over de nieuwe producten.

73

Boeken en examenkosten:

2^e en 3^e jaars studenten zullen dit traject volgen vanaf 1 februari 2015. In deze pilot zullen de kosten voor boeken en de examinering voor studenten vergoed worden als stimulans om ook mee te doen aan het extra (niet verplichte) examen.

Ontwikkelkosten upgrade bestaande programma:

Bij Art & Entertainment wordt het vak Ondernemen al aangeboden. Per opleiding verschilt het niveau van aanbod. Door met alle opleidingen naar hetzelfde examen toe te werken, creëren we een upgrade voor het vak en kunnen de excellente studenten al met hun onderneming aan de slag tijdens de opleiding. Hiervoor investeren we extra in ontwikkel- en afstemtijd voor docenten en halen we expertise binnen van buiten het team.

Uitvoering trajecten 5 opleidingen:

Bij de opleidingen Cultureel Organiseren zit de trekker van het project. Haar studenten zullen al in juni 2015 de eerste examens (30 stud) voor het landelijke certificaat doen. Een deel van de studenten van de opleidingen Artiest /Muziek/Producer/Dans (circa 30) zullen volgen in december 2015. In 2015 wordt tevens ontwikkeld aan het nieuwe I Amsterdam ZZP diploma met externe partners. Vanaf januari 2016 zal de 2^e pilotgroep beginnen aan de module die toewerkt naar het bestaande landelijke examen voor ondernemers die een eigen bedrijf willen starten en naar het nieuwe I Amsterdam examen voor ZZP-ers. De ervaringen van de 1^e pilotgroep zullen worden verwerkt in het programma van de 2^e pilotgroep, welke dan ook openstaat voor andere MBO-instituten.

Huisvesting extra ondernemerschapstrajecten:

Omdat deze trajecten niet binnen het kwalificatiedossier verplicht zijn en bovenop het huidige

amsterdam economic board

Ondernemerschapsaanbod komen, zullen we voor deze extra uren extra ruimtes moeten benutten in het schoolgebouw of elders.

Productie+PR+Uitvoering Netwerkbijeenkomsten Creatieve Broedplek:

Aan het einde van het traject laten we een groot netwerkevenement organiseren door de deelnemende studenten op een creatieve broedplek. Hier tonen ze hun ondernemerschapsvaardigheden aan in de praktijk en presenteren zichzelf aan hun toekomstige netwerk/werkveld.

Huisvestingskosten Netwerkevenement:

Het is belangrijk om het netwerkevenement te doen op een creatieve plek in het werkveld waar zowel de studenten als het werkveld op bezoek komen en zij worden geïnspireerd en elkaar kunnen inspireren. Het liefst koppelen we dit aan een ander event om het netwerk en de kans op mogelijke cross-over zo groot mogelijk te maken.

Ontwikkelkosten digitale leeromgeving:

Voor dit ondernemerschapstraject wordt één gezamenlijke webbased digitale leeromgeving gecreëerd, waar MBO-ers tijdens en na hun studie informatie, contacten en opdrachten met elkaar en de opleiding kunnen delen. Op dit moment ontbreekt op Mbo taal- en begripsniveau een digitale webbased omgeving die de ondernemer of de zzp'er op weg helpt. Studenten zullen hun eigen vorderingen digitaal leren vastleggen en presenteren.

Onderzoek, evaluatie en monitoring projectdoelen:

Onderzoekers zullen volgen of de extra investering in ondernemer-skills en het behalen van het landelijke zzp-certificaat daadwerkelijk leidt tot een verhoging van het percentage studenten dat succesvol als zzp'er aan de slag gaat en/of dat een eigen onderneming start. Daarnaast zal gemeten worden of de overige studenten door het volgen van dit ge-upgrade programma betere keuzes kunnen maken in hun verdere loopbaan. De doelgroep wordt vanaf de start 5 jaar gevolgd.

74

Dit project biedt de unieke mogelijkheid voor het MBO onderwijs om samen met de gemeente Amsterdam en het bedrijfsleven een kwalitatief hoogwaardig I AMsterdam diploma te ontwikkelen voor alle Mbo4 studenten die na het afstuderen als ZZP-er willen starten. Hiermee maken we de excellente student, die het hoogwaardige I Amsterdam diploma voor MBO4 niveau heeft behaald, beter zichtbaar voor de opdrachtgevers, werkgevers en voor de maatschappij.

Daarnaast zal in dit project een digitale leeromgeving ontwikkeld worden, die speciaal op het niveau van de ondernemende Mbo student wordt geschreven. Hier is erg veel behoefte aan, omdat alle huidige beschikbare informatie omtrent ondernemen, momenteel wordt geschreven voor zzp-ers met een Hbo denkniveau. Voor MBO denkniveau is een andere opbouw van informatie nodig met korte concrete teksten, met veel beelden en met een andere terminologie. Ook na het afstuderen blijft deze digitale leeromgeving beschikbaar, zodat de startende zzp-ers kunnen terugvallen op de relevante informatie uit hun studietijd, die ze 'on the job' ook steeds weer nodig zullen hebben.

B) MBO College Zuidoost – Talent Meets Top

Talent Meets Top is een platform waar Onderwijs, Bedrijfsleven en Overheid elkaar ontmoeten. Eens per jaar is er een fysieke ontmoeting tussen de partijen en de studenten (MBO, HBO Universitair). Studenten en liefst ook een vertegenwoordiger van het onderwijs/overheid bezoeken in kleine groepjes de deelnemende instellingen. Daar gaan zij in gesprek met professionals zodat zij een juist beeld krijgen van de organisaties en de carrièremogelijkheden zien die een studierichting biedt.

Kwaliteit gaat boven kwantiteit daarom is de groepsgrootte tussen de 10-15 personen per bedrijf. De groep, gesplitst in kleinere groepjes van zo'n 3 studenten en 1 docent (beïnvloeder) gaan op bezoek bij een 'toekomstige collega' alsof zij een zakelijke afspraak hebben. Zo komen zij in aanraking met de bedrijfscultuur. De professional en de studenten nemen ruim de tijd om met elkaar in gesprek te gaan. Om dit zo goed mogelijk te laten verlopen is dit van tevoren zorgvuldig voorbereid. Zo wordt een

amsterdam economic board

match gemaakt tussen het type studenten waarmee de organisaties graag in contact willen komen en het CV van de student. Studenten van MBO (niveau 4), HBO en Universiteit bezoeken op een dagdeel één bedrijf. Van tevoren mogen zij hun voorkeur opgeven.

Om deze ontmoetingen voor 80 (40 per jaar) studenten te organiseren zijn de volgende zaken nodig:

- Project- en programmamanagement: afstemming onderwijs en bedrijfsleven, communicatie/coördinatie, coördinatie op de dag zelf, evaluatie;
- Out of pocket kosten: huur locatie, inhuren tekstschrijver, catering voor 80 personen;
- Verslaglegging: videoverslag van de dag en profielpagina bedrijven op website – video;
- Vervoer: vervoer bussen van en naar de bedrijven.

Projectmanagement Talent Meets Top

TMT betreft studenten bij haar activiteiten zodat zij werkervaring kunnen opdoen. Doordat de studenten meewerken komen zij in contact met de deelnemende organisaties van TMT en bouwen zo een netwerk op. Dit netwerk draagt straks bij aan een betere aansluiting op de arbeidsmarkt. De studenten krijgen hiervoor een kleine vergoeding.

De werkzaamheden van de projectleider bestaan uit de volgende onderdelen/onderwerpen:

▪ Netwerk opzetten en onderhouden

Benaderen en enthousiasmeren van bedrijfsleven, overheid (gemeente en provincie) en onderwijsinstellingen om mee te doen aan Talent Meets Top. De projectleider onderhoudt regelmatig contact met de deelnemers over de lopende zaken en beantwoordt hun vragen.

▪ Meetings

De belangstellende organisaties uitnodigen voor kick-off, daarvoor programma opstellen.

De partijen die serieus zijn geïnteresseerd, komen vier keer per jaar bij elkaar om zaken onderling af te stemmen: agenda opstellen, uitnodigen, locatie regelen, verslag. De projectleider heeft de rol van voorzitter.

▪ Financiën

Opstellen van de begroting en bewaken van het budget.

▪ Voorbereiden Businessday 2015

Voor de aanloop naar het event zelf zijn onderstaande werkzaamheden nodig waarover de projectleider de supervisie heeft:

- Programma opstellen (vooraankondiging en uitnodigingen)
- Locatie/catering uitonderhandelen
- Vervoer van en naar de deelnemende bedrijven
- Communicatie/website/pers/social media/profiel van deelnemende organisaties/bedrijfsvideo/werving studenten/flyers, poster
- Profielen opstellen: 'Met welk type student willen de deelnemende bedrijven graag kennis maken tijdens de Businessday'
- Aan-afmeldingen van de studenten en indeling per bedrijf, motivatie deelname TMT
- Lijst van deelnemende studenten indelen per bedrijf en op tijd aan de bedrijven toezenden zodat zij weten wie er precies komen tijdens de Businessday. Ook wordt de studenten gevraagd om een motivatie voor hun bedrijfskeuze.

▪ Onderzoek 'Arbeidsmarktoriëntatie'

Opstellen van onderzoek 'Arbeidsmarktoriëntatie' door UU-studenten. De resultaten van het onderzoek worden een maand na de businessday gepresenteerd waarvoor de deelnemers en stakeholders van TMT worden uitgenodigd. Naar aanleiding van de uitkomsten van dit onderzoek gaan de genodigden met elkaar in gesprek. De uitkomsten worden gebruikt om TMT te optimaliseren.

C) MBO College Lelystad - Leren van Topsport

Het doel van het “leren van Topsport” programma van ‘het excellentie door preventie’ project van college Lelystad is om talentvolle MBO studenten de competenties aan te leren die hen tot een top MBO student zal maken. Ditzelfde gebeurt in de topsport. Talenvolle sporters ontwikkelen extra competenties die ertoe bijdragen dat zij zich van talentvol sporter ontwikkelen naar topsporter.

Het MBO college Lelystad heeft hiervoor de samenwerking gezocht met Team Heiner. Team Heiner is een bedrijf in Lelystad dat de top van het bedrijfsleven traint langs de lijn van topsport. Zij verwoorden dit als volgt:

*“Het proces van succesvol worden in de topsport is niet anders dan in een professionele bedrijfsomgeving. Bij beiden is het de uitdaging om grensverleggende doelen na te streven. Om te trainen en je voor te bereiden op het voorspelbare. **Onze werkwijze** is om vanuit de prestatiegerichte topsport de spiegels te gebruiken waar de topsporter of het topsportteam mee geconfronteerd wordt, als het venster voor de professional of bedrijfsteams.*

Dit citaat verwoordt de ambitie van Team Heiner om de lat omhoog te brengen.

Roy Heiner, de grondlegger van het bedrijf, heeft 3 keer de Olympische Spelen gevaren en heeft de campagne van ABN AMRO begeleid tijdens de Volvo Ocean race. T.b.v. deze race zijn 2 boten van carbon gebouwd met een geheel nieuwe techniek, nl. de kantelkiel. Dit en de juiste begeleiding van de 2 wedstrijdteams heeft geleid tot het behalen van de 1^e en de 2^e plaats. Nicholas Heiner (de zoon van Roy Heiner en topsportcoach van Team Heiner) is recent wereldkampioen geworden in de Olympische Laser klasse.

Zeilen als instrument om de juiste competenties aan te leren met de zeilboot als klaslokaal sluit aan bij de visie van de provincie Flevoland en de gemeente Lelystad. Zowel de gemeente als de provincie hebben zeilen als kernsport benoemd en zetten in op de profilering van Lelystad als watersportstad en de provincie als watersportprovincie.

76

Het MBO college Lelystad heeft Leren van Topsport in eerste instantie ingezet ten behoeve van de technische opleidingen op niveau 4. Dit als excellentie ter preventie. In de verschillende media zien, horen en lezen we dat in de techniek de innovaties razendsnel gaan. Deze innovatieve omgeving vraagt weknemers die in staat zijn om de lat omhoog te brengen. Techniek is een sector waar in tegenstelling tot veel andere sectoren krapte op de arbeidsmarkt verwacht wordt. Door Leren van Topsport toe te voegen aan het programma verwacht het mbo college Lelystad dat de aantrekkelijkheid van de niveau 4 opleidingen bouwkunde en engineering toe zal nemen en meer jongeren voor techniek zullen kiezen en dus meer kans op werk zullen hebben.

De studenten trainen de topsportcompetenties on board en off board. 7 dagen per schooljaar trainen zij on board op het IJsselmeer. Tijdens de onderwijsprojecten komen de topsportcoaches van Team Heiner naar het MBO college Lelystad om de studenten off board te trainen in de topsport competentie.

Om Leren van Topsport voor 80 (40 per jaar) studenten te organiseren zijn de volgende zaken nodig:

- Project- en programmamanagement: afstemming onderwijs en bedrijfsleven, communicatie/coördinatie, coördinatie tijdens de on board en off board dagen., evaluatie;
- Out of pocket kosten voor de kosten van de on board en off board training en Team Heiner voor 80 studenten en 16 docenten;
- Vervoer: vervoer bussen van en naar de Team Heiner.

Welk knelpunt lossen we op?

De regionale economie van de MRA is kennisintensief, zeer divers en internationaal georiënteerd. Daarnaast kent de MRA een hoge arbeidsproductiviteit, als afgeleide van de verregaande automatisering van productieprocessen en van de ver doorgevoerde toepassing van ICT.

amsterdam economic board

De hoogstedelijke arbeidsmarkt van nu stelt hoge eisen aan de nieuwe toetreders. Specifiek geldt dit voor kennis van ICT, kennis van hoe het bedrijfsleven werkt (ondernemersvaardigheden) en kennis van wereldtalen die in het internationale handelsverkeer worden gebruikt. Het Nederlandse curriculum is, gemiddeld gesproken, een goede basis maar is niet altijd toereikend om nieuwe toetreders in de Metropoolregio Amsterdam een “vliegende start” in hun carrière te kunnen geven. Als voorbeeld voor een goed toegesneden aanpak kan het instellingsbesluit van de HvA worden genoemd: “In alle curricula besteden we aandacht aan de grootstedelijke vraagstukken; internationalisering en onderzoek zijn daar vanzelfsprekend onderdeel van. Zo leiden wij studenten op die zijn toegerust voor het werken in een grootstedelijke, interculturele en innovatieve context”

Doelstelling: meer rendement halen uit talent door excellentie te ondersteunen

De Boardambitie van “Global Business Hub” vereist dat excellent talent op alle niveaus tot maximale ontwikkeling komt. Daarom ondersteunt de Board de realisatie van Centers of Expertise (CoE) en Centra voor Innovatief Vakmanschap (CIV). De Board wil verder stimuleren dat binnen en buiten het curriculum extra wordt geïnvesteerd in het tot volle wasdom brengen van talent, via het opzetten van excellentieprogramma's.

Binnen het curriculum liggen er kansen in het benutten van de vrije keuzeruimte in het MBO. Daarvoor kan een algemeen geldende module voor de MRA worden ontwikkeld, waarin specifieke “grootstedelijke” competenties (waaronder toegepaste ICT-kennis) worden opgenomen. Bij HBO- en WO-opleidingen kunnen additionele “honours programs” of “summer schools” worden opgezet, waarmee studenten een extra aantekening op hun diploma kunnen behalen.

Daarnaast zorgt deze maatregel ervoor dat onderwijs en arbeidsmarkt beter op elkaar aansluiten. Studenten zijn na deze dag in contact gekomen met potentiële werkgevers. En andersom bouwen werkgevers een relatie op met het talent van de toekomst.

In de brief van de minister van 2-6-2014 wordt gesproken over excellentie in het MBO door verbreding of verdieping. Hier gaat het om verbreding /generieke professionaliteit. Ondernemersvaardigheden worden toegevoegd aan specifieke vakkennis. Doel is nu (korte termijn) meer kans op de arbeidsmarkt door extra ondernemersvaardigheden gekoppeld aan specifieke vakkennis en de student laat zien dat hij/zij extra inzet **wil** en **kan** plegen dus bij scherpere selectie op de arbeidsmarkt meer kans maakt. In het algemeen zal de opbrengst van dit project een boost geven aan het creëren van duurzame excellentieprogramma's in het MBO. Zowel de minister als MRA (I AMsterdam certificaat) wil meetbare resultaten bij excellentieprogramma's in het MBO.

Het te ontwikkelen digitale lesmateriaal, wat tevens een netwerk functie heeft, bevordert ICT geletterdheid en netwerken; zie link (<http://www.kennisnet.nl/themas/21st-century-skills/vaardigheden/benodigde-vaardigheden-voor-de-21ste-eeuw/>)

Dit is nieuw en vraagt extra investering.

Verbinding andere sectorplannen

Er is geen overlap met andere sectorplannen.

Organisatie

Algemeen

Er is binnen het ROC van Amsterdam/ROC van Flevoland een expertiseteam. Zij zullen worden betrokken bij het verder uitrollen van MBO-excellentie. Daarnaast hebben zij goed zicht op de grootste afnemers van MBO-studenten. Daarnaast start vanaf 1 januari 2015 op College Zuid het Centrum voor Innovatief Vakmanschap Creatieve Industrie. Binnen elk domein is er een top 20 van bedrijven opgesteld welke gezien kunnen worden als potentiële financiers voor het project MBO-excellentie. Er zijn vele initiatieven en ideeën. Deze ideeën en initiatieven worden geïnventariseerd en bij elkaar

gebracht. Door hierin een prioritering aan te brengen en daadwerkelijk te beginnen, zal een vlieg wiel (kunnen) ontstaan.

Binnen het HBO worden drie aspecten van excellentie onderscheiden; specifieke professionaliteit, generieke professionaliteit en kennisontwikkeling. Deze driedeling kan ook op het MBO worden toegepast.

Om de inhoud en vorm van MBO-excellentie verder uit te denken, zal er een projectteam worden geformeerd bestaande uit vertegenwoordigers vanuit de opleidingen en vanuit het bedrijfsleven, dit alles geleid door een projectmanager. Voor de Creatieve Mbo4 opleidingen zal de Programma manager van de Innovatie-Excellentie afdeling van het CIVICI die rol oppakken.

Preventie door excellentie

A) MBO College Zuid – Opleidingcluster Art & Entertainment

De uitvoering van deze maatregel ligt het eerste jaar geheel bij het ROC van Amsterdam – MBO College Zuid. Zij leveren de projectleider en voeren de administratie. Het geld vanuit de bedrijven en de cofinanciering vanuit RSCP worden bij elkaar gelegd en moeten de begroting dekken.

B) MBO College Zuidoost – Talent Meets Top

De uitvoering van deze maatregel ligt het eerste jaar geheel bij het ROC van Amsterdam - MBO College Zuidoost. Zij leveren de projectleider en voeren de administratie. Het geld vanuit de bedrijven en de cofinanciering vanuit RSCP worden bij elkaar gelegd en moeten de begroting dekken.

Vanaf het tweede jaar worden de maatregelen uitgebreid naar andere instituten binnen de MRA. De uitvoering zal dan naar verwachting nog steeds liggen bij het ROC van Amsterdam. Het kan zijn dat om logistieke redenen ervoor wordt gekozen een deel van de uitvoering binnen een of meerdere nieuw aangesloten instituten te leggen.

78

A) MBO College Lelystad - Leren van Topsport

De uitvoering van deze maatregel ligt bij het ROC van Flevoland - MBO College Lelystad. Zij leveren de projectleider en voeren de administratie.

Het geld vanuit de bedrijven en de cofinanciering vanuit RSCP worden bij elkaar gelegd en moeten de begroting dekken.

Monitoring & evaluatie

Monitoring & evaluatie vormt een vast onderdeel van elke maatregel. Het wordt ingezet om de effectiviteit van de maatregel te meten en bij te sturen waar nodig.

Evaluatie gebeurt middels zowel een ex ante als ex post evaluatie. De ex ante maatschappelijke kosten-baten analyse (MKBA) dient als hulpmiddel om besluiten te nemen over de inhoudelijke invulling en financiering van de projecten. De ex post MKBA dient om vast te stellen of de verwachten kosten en baten ook gerealiseerd zijn.

De monitoring gebeurt door een periodieke Onderwijs & Arbeidsmarktbalans. Voor een goed werkende arbeidsmarkt moet het arbeidsaanbod goed aansluiten bij de arbeidsvraag en moet de onderwijs- en arbeidsmarkt in balans zijn. De balans signaleert knelpunten en schetst het dilemma's voor het beleid.

Financiën

Preventie door excellentie

A) Opleidingcluster Art & Entertainment – College Zuid - ROCvA

amsterdam economic board

Voor het concrete plan wat in januari 2015 binnen de opleiding Art & Entertainment gaat starten is reeds contact gelegd met een digitale webontwikkelaar, een creatieve broedplek, een filmmaatschappij en met een onderzoeksbureau. Zij zijn bereid voor cofinanciering zorg te dragen door korting te geven, ruimte beschikbaar te stellen en door eigen uren te investeren in het project.

Projectleiding:

Het project wordt aangestuurd door de programmaleider van het ROCvA Innovatie-Excellentie LAB. Het uurtarief voor projectleiding binnen het ROCvA is vastgesteld op €66,- per uur. Hiervoor wordt 2 jaar x 40 wkn x gemiddeld 8 uur x €66,- gerekend = €42.240,-

De programmaleider:

- stuurt op beoogde projectresultaten en op de kwaliteit;
- stuurt de verschillende projectonderdelen en interne uitvoerders hiervan aan
- rapporteert aan de Economic Board en aan de directie van College Zuid van het ROCvA;
- onderhoudt de relatie met de co-financierende samenwerkingspartners en levert hen input
- zorgt voor de inhuur en zakelijke afhandeling van externen
- draagt eindverantwoordelijkheid voor de inhoudelijke en financiële rapportages;
- doet verslaglegging van de rapportages en presenteert deze
- zorgt intern en extern voor zichtbaarheid van de projectresultaten via verschillende communicatiekanalen
- maakt ontwikkelde producten toegankelijk voor MBO instellingen in gehele MRA
- bouwt aan relaties met MBO instellingen in de gehele MRA en informeert hen over de nieuwe producten.

Boeken en examenkosten:

De extra kosten die de studenten voor de boeken, het landelijke examen en het certificaat moeten betalen, worden vergoed uit de subsidie. Per student is dit €40,-. Dit bedrag is vastgesteld op basis van de huidige kosten (boeken + deelname examen) van het landelijke MBO certificaat dat voor het 'opzetten van je eigen onderneming' geldt. De kosten voor eventuele readers, boeken en het examen van het nieuw te ontwikkelen zzp-certificaat I Amsterdam zullen op een soortgelijke hoogte uitkomen. Nb: kosten voor het gebruik van de digitale leeromgeving vallen hier uiteraard niet onder.

79

Ontwikkelkosten upgrade bestaande programma:

Voor het 'upgraden' van het bestaande ondernemerschapsprogramma wordt een interne werkgroep ingericht waar 2 docenten Ondernemerschap in de 2 projectjaren gemiddeld 6 uur per week besteden om hun programma's beter op elkaar af te stemmen en verder door te ontwikkelen naar het landelijke examen toe. 2 jaar x 40 wkn x 2 prs x 6 uur = 960 uur x €51,- = €48.960,-

Ontwikkelkosten nieuwe ZZP I Amsterdam examen:

1 docent zal met externe experts een volledig op ZZP-ers van MBO niveau gebaseerd examen met bijbehorend I Amsterdam diploma ontwikkelen.

2 jaar x 40 weken x interne expert 6 uur x €51,- = €24.480,-

2 jaar x 40 wkn x externe expert 8 uur x 65,- = €41.600,-

Uitvoering trajecten 5 opleidingen:

1^e jaar 4 groepen vanuit het ROC van Amsterdam x 16 wkn x 2 uur x €51,- = €6.528,-

2^e jaar tot 6 groepen (waarvan in ieder geval 4 groepen vanuit het ROC van Amsterdam) x 16 wkn x 2 uur x €51,- = €9.792,-. Het aanbod wordt ook opengesteld voor overige instituten en we rekenen in het tweede jaar op 1 à 2 externe groepen. In totaal zijn dit dan 10 groepen, verdeelt over 2 jaar.

A&E heeft de volgende leergroepen in het 2^e jaar die voor deze pilot zijn geselecteerd:

1 klas Dans (ca 20st), 2 klassen Theater (ca 30 stud), 2 klassen Muziek (ca 30 stud), 1 klas Music Production (ca 20 stud) en 2 klassen Cultureel Organiseren (ca 30 stud). Een selectie studenten van deze klassen zullen 2 extra periodes x 8 weken Ondernemerschap volgen dat hun voorbereid op het

amsterdam economic board

landelijke Bedrijfs-examen. Voor de uitvoering van deze extra lessenserie zullen tevens externe experts worden ingezet om het programma meer kracht bij te zetten. Zij zullen ook helpen om de voortgang van studenten te registreren. Externe masters: 2 jaar x 50 uur x €65,- = €6.500,-.

Huisvesting in College Zuid voor extra ondernemerschapstrajecten:

Voor de extra ruimtes rekenen we €40,- per uur x 16 weken x 4 leergroepen x 2 klokuur les x 2 jaar = €20.480,- Dit tarief is de kostprijs van een te huren ruimte inclusief digitale lesvoorzieningen in College Zuid.

Productie+PR+Uitvoering Netwerkbijeenkomsten Creatieve Broedplek:

De docenten werken samen met de studenten en een interne productie leider toe naar het jaarlijkse netwerkevenement. Iedere docent besteed minstens 40 klokuur aan productietijd en aanwezigheid op het evenement. Dit is gebaseerd op eerdere ervaringen vanuit het ROC met dit soort evenementen. 2 jaar x 4 prs x 40 u x €51,- = €16.320,-. De creatieve broedplek stelt een productie leider beschikbaar voor 130 klokuur x €65,- = €8.450,- om de organisatie en uitvoering vanuit de locatie goed te laten verlopen. Het aantal uur is gebaseerd op eerdere ervaringen van de Broedplek.

Huisvestingskosten Netwerkevenement:

Het netwerkevenement zal tijdens de projectperiode 2 x gehouden worden aan het einde van het schooljaar. De locatiekosten voor de ruimte bedragen circa €2.500,- per evenement van drie dagen. Deze kosten zijn gebaseerd op eerdere samenwerkingen van het ROC met broedplekken in Amsterdam.

Ontwikkelkosten digitale leeromgeving:

De kosten voor het ontwikkelen van de digitale leeromgeving bedragen €150.000,-. Dit bedrag is gebaseerd op basis van een offerte.

Onderzoek, evaluatie en monitoring projectdoelen:

5 jaar lang worden de studenten gevolgd en resultaten gemeten door een onderzoeker. Hiervoor worden 40 klokuur per jaar gereserveerd x €105,-. Het uurtarief betreft hier de inzet van een externe specialist.

Kosten per deelnemende student: €390.670 : 240st = €1.627,79.

De gebruikte tarieven door Art&Entertainment College Zuid van het ROCvA:

- €66,- per uur voor projectleiding vanuit het ROCvA; hierbij is uitgegaan van een bruto jaarsalaris van € 76.980,- (schaal 15). Inclusief eindejaarsuitkering (8,31%) en werkgeverslasten (32,0%) komt dit uit op € 110.058,-. De gehanteerde urennorm is 1659 uur ((volgens de coa MBO).
- €51,- per uur voor extra in te zetten docenten van het ROCvA; hierbij is uitgegaan van een bruto jaarsalaris van € 58.848,- (schaal LD). Inclusief eindejaarsuitkering (8,31%) en werkgeverslasten (32,0%) komt dit uit op € 84.135,-. De gehanteerde urennorm is 1659 uur (volgens de coa MBO).
- €40,- voor gebruik leslokaal College Zuid;
- €2.500,- voor gebruik grote theater/event ruimte Creatieve Broedplek (3 dagen);
- €105,- per uur voor in te huren externe specialisten/ontwikkelaars t.b.v. digitale leeromgeving en onderzoek o.b.v. offerte;
- € 65,- per uur voor overige externe masters en experts.

B) MBO College Zuidoost – Talent Meets Top

Voor de cofinanciering wordt een beroep gedaan op de ICT-gerelateerde bedrijven in Zuidoost (en omgeving).

Talent Meets Top is eerder dit jaar met succes georganiseerd in Utrecht. De ervaring en begroting uit Utrecht zijn gebruikt als basis voor deze begroting.

De participerende bedrijven dragen allen €1.000,- bij aan het project. Dit geld wordt overgemaakt aan het MBO College Zuid. Daar ligt de uitvoering. Voor iedere €1.000,- die een bedrijf inlegt wordt cofinanciering aangevraagd. De verantwoording vindt plaats op basis van facturen, loonstroken en urenregistratie.

Het eerste jaar zullen 40 studenten van het ROC van Amsterdam aan dit project deelnemen. Het aanbod wordt ook opengesteld voor overige instituten en we rekenen in het tweede jaar op 40 studenten van het ROC van Amsterdam en 20 studenten van andere MBO-instellingen.

- Project- en programmamanagement. Er is met een uurtarief van €65,- gerekend, op basis van een offerte van een externe partij voor projectmanagement. Voor programmamanagement is een intern tarief van het ROC gerekend van €66,-; hierbij is uitgegaan van een bruto jaarsalaris van € 76.980,- (schaal 15). Inclusief eindejaarsuitkering (8,31%) en werkgeverslasten (32,0%) komt dit uit op € 110.058,-. De gehanteerde urennorm is 1659 uur (volgens de coa MBO).
- Out of pocket kosten: deze kosten zijn gebaseerd op aangevraagde offertes.
- Verslaglegging: ook deze kosten zijn gebaseerd op aangevraagde offertes.
- Vervoer: ook deze kosten zijn gebaseerd op aangevraagde offertes.

Kosten per deelnemende student: €40.680 : 100st = €406,80.

81

C) MBO College Lelystad – Leren van Topsport

Voor de cofinanciering wordt een beroep gedaan op Team Heiner en de technische bedrijven in Lelystad (en omgeving).

Leren van Topsport is gestart met een aanjaagsubsidie van de gemeente Lelystad en de provincie Flevoland. De ervaring en begroting uit deze aanjaagsubsidie zijn gebruikt als basis voor deze begroting.

Kosten jaarlijks:

On board studenten:

Trainers:

7 dagen met 5 topsportcoaches 10 uur per dag tegen een uurloon van €68,10 = €23.835,- jaarlijks.

Boten:

per boot € 425,- per 8 studenten per boot

7 dagen x 5 boten per dag x € 425 = € 14.875,- jaarlijks

Zeilkleding:

€ 8 per dag pp zeilkleding 7 dagen x 40 personen x € 8 = € 2.240,- jaarlijks

Totaal jaarlijks € 40.950,-

amsterdam economic board

On board MBO docenten:

Jaarlijks 8 docenten 3 dagen per jaar

Trainers:

3 dagen met 1 trainer 10 uur per dag tegen een uurloon van € 68,10 = € 2.043,- jaarlijks

Boten:

3 dagen 1 boot 3 x 425 = € 1.275,- jaarlijks

Zeilkleding:

€8 per dag pp zeilkleding 3 dagen x 8 personen = €192,- jaarlijks

Totaal jaarlijks: €3.510,-

Off board studenten:

5 dagen met 5 topsportcoaches 8 uur per dag tegen een uurloon van €68,10

€13.620 jaarlijks

Bijdrage Team Heiner

Team Heiner heeft een eigen bijdrage door hun uurtarief te verlagen met €17,50 per uur van €68,10 naar €50.60 per uur.

On Board: Er zijn jaarlijks 40 studenten techniek: engineering en bouwkunde die 7 dagen per jaar on board gecoacht worden.

Per 8 studenten is er 1 topsportcoach.

Per on board dag is er 10 uur topsportcoaching.

7 dagen x 5 topsportcoaches x 10 uur = 350 uur. 350 uur x 17,50 is €6.125,-

Off Board:

Jaarlijks zijn er 5 off board dagen. De 5 off board dagen zijn 8 uur per dag per 8 studenten.

5 dagen x 5 topsportcoaches x 8 uur is 200 uur; 200 uur x 17,50 is €3.500,-

Jaarlijks worden 8 docenten 3 dagen door 1 topsporttrainer gecoacht = €525,-

De eigen bijdrage van Team Heiner komt daarmee op €10.150 jaarlijks.

Totale eigen bijdrage over 2 jaar: €20.300

Bijdrage technische bedrijven

De participerende technische bedrijven dragen allen €500,- bij. Naar verwachting zullen de technische composiet, bouw en luchtvaart gerelateerde bedrijven (rond Lelystad airport) een bijdrage leveren. Dit zijn naar verwachting 10 bedrijven.

In 2 jaar is dit €10.000,-.

amsterdam economic board

Project- en programmamanagement / ontwikkelkosten.

Voor programmamanagement en ontwikkelkosten is een intern tarief van het ROC gerekend van €66,- ; hierbij is uitgegaan van een bruto jaarsalaris van € 76.980,- (schaal 15). Inclusief eindejaarsuitkering (8,31%) en werkgeverslasten (32,0%) komt dit uit op € 110.058,-. De gehanteerde urennorm is 1659 uur (volgens de coa MBO).

Het aantal uur project of programmamanagement is 8 uur per week keer 40 weken is 160 uur = €23.200,- jaarlijks.

Het aantal uur voor de ontwikkelkosten zijn 1 persoon 4 uur per week keer 40 weken is 160 uur. = €11.600,- jaarlijks

Communicatiemiddelen/Marketing

€1.500,-

Vervoer studenten

€1.400

Kosten per deelnemende student: €171.360 : 96st = €1.785,-.

A. Opleiding Art & Entertainment

Uitgaven			Inkomsten/Cofinanciering		
Soort	Aantal	Kosten	Soort	Aantal	Kosten
Programmamanagement	2 jaar x 40 wkn x 8 uur x €66,-	€ 42.240	MBO-instellingen MRA		€ 21.120
			Cofinanciering RSCP		€ 21.120
Boeken en examenkosten studenten	240 x €40	€ 9.600	MBO-instellingen MRA		€ 4.800
			Cofinanciering RSCP		€ 4.800
Ontwikkelkosten /Organisatie upgrade bestaande programma Ondernemerschap	2 jaar x 40 wkn x 2 prs x 6 uur x €51	€ 48.960	MBO-instellingen MRA		€ 24.480
			Cofinanciering RSCP		€ 24.480
Ontwikkelkosten nieuw I Amsterdam diploma	Interne expert 2 jaar x 40 wkn x 4 u x €51,- = €16.320 en externe expert: 2 jaar x 40 wkn x 8 uur x €65,- = €41.600,-	€ 57.920	Bedrijfsleven		€ 28.960

83

amsterdam economic board

			Cofinanciering RSCP		€ 28.960
Uitvoering trajecten 5 opleidingen	10 groepen x 16 wkn x 2 uur x €51,-	€ 16.320	MBO-instellingen MRA		€ 8.160
			Cofinanciering RSCP		€ 8.160
Inhuur expertise vanuit werkveld	100 uur x €65,-	€ 6.500	MBO-instellingen MRA		€ 3.250
			Cofinanciering RSCP		€ 3.250
Huisvesting extra ondernemerschapstrajecten in schoolgebouw	16 weken x 10 leergroepen x 2 klokuur les x €40,- p u	€ 12.800	ROC van Amsterdam		€ 6.400
			Cofinanciering RSCP		€ 6.400
Productie+PR+uitvoering van Netwerkbijeenkomst op Creatieve broedplek	130 u x €65,- +2 jaar x 4 personen x 40 uur x €51,-	€ 24.770	Organisatietijd vanuit Creatieve broedplek		€ 12.385
			Cofinanciering RSCP		€ 12.385
Huisvestingskosten Netwerkevenement	2 jaar x €2.500	€ 5.000	Huisvesting Creatieve broedplek	2 jaar x 2 dgn x €2500	€ 2.500
			Cofinanciering RSCP		€ 2.500
Interne organisatie Netwerkbijeenkomst	2 jaar x 80 uur x €51	€ 8.160	MBO-instellingen MRA		€ 4.080
			Cofinanciering RSCP		€ 4.080
Ontwikkelkosten digitale leeromgeving (extern)		€ 150.000	Bedrijfsleven		€ 75.000
			Cofinanciering RSCP		€ 75.000
Onderzoek, evaluatie en monitoring projectdoelen	2 jaar x 40 klokuur x €105	€ 8.400	Onderzoeksbureau	100uur x €105	€ 4.200
			Cofinanciering RSCP		€ 4.200
Totaal projectkosten		€ 390.670			€ 390.670
Totaal per persoon	240	€ 1.628			

amsterdam economic board

Gevraagde cofinanciering

€ 195.335

B. MBO College Zuidoost

Uitgaven			Inkomsten		
Soort	Aantal	Kosten	Soort	Aantal	Kosten
Projectmanagement	2 jaar x140 u x €65 pu	€ 18.200	Bijdrage bedrijven (o.a. KPN, HP, Cisco, PWC)		€ 9.100
			Cofinanciering RSCP		€ 9.100
Programmamanagement	2 jaar x 40 u x €66,- pu	€ 5.280	ROC van Amsterdam en bedrijfsleven		€ 2.640
			Cofinanciering RSCP		€ 2.640
Vergoeding inzet studenten	2 jaar x 80 x € 10	€ 1.600	Bijdrage bedrijven		€ 800
			Cofinanciering RSCP		€ 800
Catering	2 jaar x 80 x € 10	€ 1.600	Bijdrage bedrijven		€ 800
			Cofinanciering RSCP		€ 800
Tekstschrijver (artikel, tekst website, uitnodigingen etc)		€ 1.600	Bijdrage bedrijven		€ 800
			Cofinanciering RSCP		€ 800
Communicatiemiddelen (Website, flyer, poster, soc.media)		€ 3.000	Bijdrage bedrijven		€ 1.500
			Cofinanciering RSCP		€ 1.500
Profielpagina bedrijven op website -video		€ 5.000	Bijdrage bedrijven		€ 2.500
			Cofinanciering RSCP		€ 2.500
Videoverslag ontmoetingsdag		€ 1.600	Bijdrage bedrijven		€ 800
			Cofinanciering RSCP		€ 800
Vervoer bussen van en naar de bedrijven		€ 2.800	Bijdrage bedrijven		€ 1.400
			Cofinanciering RSCP		€ 1.400
Totaal		€ 40.680			€ 40.680

85

amsterdam economic board

Totaal per persoon	100	€ 406,80			
Totale cofinanciering					€ 20.340

C. MBO College Lelystad

Uitgaven			Inkomsten		
Soort	Aantal	Kosten	Soort	Aantal	Kosten
Ontwikkelkosten	1 prs x 2 uur x 40 weken x €66,- x 2 jaar	€ 10.560	ROCvF		€ 5.280
			Cofinanciering RSCP		€ 5.280
Programmamanagement	8 u x 40 weken €66,- pu x 2 jaar	€ 42.240	Bijdrage ROCvF		€ 21.120
			Cofinanciering RSCP		€ 21.120
Totaal studenten on board / off board		€ 109.140	Bijdrage Team Heiner en technische bedrijven en ROC		€ 54.570
			Cofinanciering RSCP		€ 54.570
Totaal docenten on board / off board		€ 7.020	Bijdrage Team Heiner en bedrijven en ROC		€ 3.510
			Cofinanciering RSCP		€ 3.510
Marketing		€ 1.000	Bijdrage ROCvF		€ 500
			Cofinanciering RSCP		€ 500
vervoer		€ 1.400	Bijdrage ROCvF		€ 700
			Cofinanciering RSCP		€ 700
Totaal		171.360			171.360
Totaal per persoon	96	€ 1.785			
Totale cofinanciering					€ 85.680

86

Monitoring & Evaluatie

Monitoring		€ 32.820	Bijdrage UvA, TIER, gemeente		€ 69.101
Evaluatie		€ 105.382	en bedrijfsleven		

amsterdam economic board

			Cofinanciering RSCP		€ 69.101
Totaal		€ 138.202			€ 138.202
Totale cofinanciering					€ 69.101

Totaal **€740.912** **€ 370.456** **€ 370.456**

Onderbouwing noodzaak cofinanciering

Binnen het reguliere opleidingsbudget is geen ruimte voor het ontwikkelen en uitvoeren van extra trajecten buiten het standaard curriculum. Voor het project van Art & Entertainment levert deze subsidie de mogelijkheid om het bestaande Ondernemerschapsaanbod een upgrade te geven naar excellentie niveau en om samen met externe partners toe te werken naar een hoogwaardige I AMsterdam diploma voor ZZP-ers. Dit zal positief bijdragen aan het zelfbeeld van de afstuderende jonge professionals en parallel hieraan zal de waardering vanuit de maatschappij voor excellente Mbo zzp-ers toenemen.

Door dit project kan eindelijk worden samengewerkt met externe ontwikkelaars aan goed passende digitale leermiddelen voor de MBO doelgroep, waar ze ook nog steeds wat aan hebben na hun afstuderen.

Belangrijk is tevens dat de deelnemende pilotstudenten de extra kosten voor het landelijk te behalen certificaat niet zelf hoeven te betalen, terwijl het programma nog in ontwikkeling is. De lichteningen na deze groep, betalen vervolgens wel voor het extra traject (leerboeken en certificaat).

De samenwerking met de creatieve broedplaats zorgt voor vergroting van het netwerk en verbetering van de naamsbekendheid van Art & Entertainment en geeft de studenten een toplocatie om zich midden in het werkveld te presenteren.

Talent Meets Top is iets nieuws in de MRA en is buiten het reguliere curriculum om. De reguliere bekostiging vanuit het onderwijs is daarom ook onvoldoende toereikend om het volledige project succesvol op te kunnen zetten. Uiteindelijke doel is om het project voor het grootste deel door de aangesloten bedrijven te laten bekostigen. Het overige deel zal in 2017, het eerste jaar na de cofinanciering, vanuit de reguliere bekostiging gefinancierd moeten worden.

Waardecreatie

Algemeen

Bij een verwacht rendement van 7.5% van een jaar voltijdsonderwijs ligt het break-even point op 2.5 jaar en bedraagt de maatschappelijke winst per cohort ongeveer €50 miljoen euro (netto contante waarde baten en kosten). Hiervan valt ongeveer de helft toe aan de deelnemende student. De andere helft zijn de opbrengsten voor de samenleving als geheel.

Preventie door excellentie

A) Opleiding Art&Entertainment

1. Een te verwachten stijging van ondernemende studenten (zzp'ers) van 200% tot 400%, die met hun creativiteit op een positieve manier zullen bijdragen aan de economie en maatschappij.
2. Een ontwikkeld en door 240 studenten van het ROC van Amsterdam en daarbuiten volledig afgelegd excellent Ondernemerschap-traject bij A&E voor studenten met landelijke examens en een certificaat (voor diegenen die het examen met een voldoende hebben afgesloten).

3. Een nieuw hoogwaardig ZZP traject met een I AMsterdam diploma ism de gemeente Amsterdam en het bedrijfsleven.
4. Een duurzame samenwerkingsrelatie met een creatieve broedplaats waar 2 netwerkevenementen hebben plaatsgevonden. Het netwerk van studenten en van docenten en de creatieve broedplaats is daardoor vergroot. De naamsbekendheid en toegevoegde waarde van de creatieve MBO-opleidingen is daarmee toegenomen onder jongeren en werkveld.
5. Er is een digitale leeromgeving ontwikkeld, die voor studenten beschikbaar blijft als kennisbank en uitwisselingsportaal na het afstuderen. Voor deze digitale leeromgeving is ook een gebruikerslicentie aan te schaffen door andere Mbo opleidingen die hiervan gebruik willen maken na het project.
6. 240 Studenten zijn uitgedaagd en zijn beter getraind in 21 century skills. Zij maken hierdoor bewustere keuzes voor hun verder loopbaan.
7. Door de monitoring van het project zijn onderzoeksgegevens beschikbaar over de ondernemers-zzp-vaardigheden van 240 creatieve MBO-ers die de module excellentie hebben gevolgd.

B) MBO College Zuidoost – Talent Meets Top

Maatschappelijk verantwoord ondernemen

- Afgestudeerden komen makkelijker aan een baan omdat zij in een vroeg stadium een netwerk hebben opgebouwd.

Employer branding

- Ben ik als bedrijf interessant genoeg voor nieuw jong talent ?
- Welke carrièremogelijkheden bieden wij toptalent ?

Toegang tot het onderwijs en top talent

- Duurzame zakelijke relatie : onderwijs-bedrijfsleven-overheid
- 80 studenten uit de hele onderwijsketen bouwen een relatie op met toekomstige bedrijven
- Werkgevers bouwen een relatie op met tot talent van de toekomst

C) MBO College Lelystad– Leren van Topsport

80 Studenten en 16 docenten zijn uitgedaagd en zijn beter getraind in 21 century skills. Studenten maken hierdoor bewustere keuzes voor hun verder loopbaan en docenten zijn beter in staat om de studenten te begeleiden.

1. De instroom van het aantal studenten techniek op niveau 4 neemt jaarlijks toe met tenminste 50%;
2. Tenminste 10 technische bedrijven uit Lelystad en omgeving worden sterk verbonden aan het MBO college Lelystad;
3. De verbinding tussen techniek, de ontwikkeling van Lelystad airport en het MBO college Lelystad wordt versterkt;
4. 80 studenten ontvangen naast het MBO diploma het certificaat Leren van Topsport van Team Heiner;
5. Een zeilboot als klaslokaal past in de profilering van Lelystad als watersportstad en Flevoland als watersport provincie.

Tijdpad

A. Opleiding Art & Entertainment

In 2 jaar tijd volgen 10 groepen studenten (max 240 studenten) een excellentie traject van 16 weken met een afsluitend examen en een netwerkevenement. Eind 2014 is gestart met de voorbereidingen. Vanaf 1 februari 2015 worden trajecten gestart met de 1^e twee groepen, die een bestaand landelijk

examen 'Ondernemen' zullen afleggen.. Tijdens de projectduur wordt parallel gewerkt aan het ontwikkelen van de nieuwe digitale leeromgeving en aan het nieuwe I Amsterdam diploma dat specifiek voor ZZP-ers wordt gemaakt.

B. MBO College Zuidoost – Talent Meets Top

Talent Meets Top wordt twee keer georganiseerd, één keer in juli 2015 en één keer in juli 2016. Begin 2015 wordt gestart met de voorbereidingen.

A. MBO College Lelystad – Leren van Topsport

Leren van Topsport telt voor de student 7 training on board en 5 trainingen off board. Voor de docente telt Leren van Topsport 3 trainingen on board. De trainingen on board zullen vanwege de lage temperatuur niet plaatsvinden tussen januari en maart.

Verduurzaming maatregelen

MBO-excellentie wordt nu eerst als pilot op de beschreven wijze uitgevoerd door de opleidingen bij Art&Entertainment in MBO College Zuid en het MBO-college Zuidoost (FZD en ICT). Vanaf het tweede jaar kunnen andere instituten met dezelfde of soortgelijke opleidingen zich aansluiten bij het hierboven beschreven project. Bij gebleken succes zal MBO-excellentie worden opgenomen als keuzedeel in het onderwijsaanbod van deze MBO colleges en opleidingen (kan ook in de vorm van summerschool), zodat dit een structurele keuze wordt voor studenten van de toekomst.

Daarnaast zal deze nieuwe aanpak verder worden uitgerold bij andere MBO-opleidingen (en zo mogelijk ook bij andere MBO-scholen). MBO-excellentie zal leiden tot een algehele kwaliteitsslag bij zowel studenten, docenten, als directie. Het hoogwaardige I Amsterdam diploma voor ZZP-ers wordt hierbij een belangrijke tool.

Voorwaarden

Samenwerking met het bedrijfsleven is noodzakelijk.

Het is belangrijk een omgeving te creëren waarin de individuele student uitgedaagd wordt het uiterste uit zichzelf te halen (attitudeverandering).

Doelstelling regioplan

- Scholing.

Meer rendement halen uit talent door excellentie te ondersteunen. Hierdoor ontstaat een hogere kwaliteit MBO-afgestudeerden, een betere aansluiting om door te studeren en een betere aansluiting op de arbeidsmarkt met als uiteindelijk resultaat; minder werkloosheid en minder uitval. Docenten professionaliseren zich door intensief samen te werken met externe experts.

Maatregel 11: Mayors Challenge – Play2Work

Inleiding



PLAY2WORK
EUROPA

Who said gaming was a waste of time? Press play to start your career

Amsterdam was één van de 21 finalisten voor de Mayors Challenge 2014 met de inzending Play2Work Europe. De wedstrijd, georganiseerd door Bloomberg Philanthropies, stimuleert Europese steden om innovatieve oplossingen voor grote stedelijke problemen te bedenken waarmee het leven in de stad wordt verbeterd. Helaas is Amsterdam niet in de prijzen gevallen. Play2Work Europe biedt echter veel kansen op vernieuwing voor jongeren op de arbeidsmarkt. De burgemeester van Amsterdam omschreef het idee als volgt: **“Play2Work Europe is de Uber van de recruitment industrie”**.

De kwestie jeugdwerkloosheid is complex en kent vele onderliggende oorzaken. In Amsterdam hebben we ontdekt dat een specifieke oorzaak vaak over het hoofd wordt gezien: er is een gebrek (mismatch) aan kwalitatieve en duurzame matches tussen werkzoekende jongeren (mbo gediplomeerd) en werkgevers. In Nederland zijn er 140.000 openstaande vacatures op MBO niveau en 80.000 wel willende werkzoekende jongeren. Zij kunnen elkaar niet vinden omdat:

1. Werkgevers selecteren op basis van werkervaring en actuele kennis, terwijl deze jongeren geen werkervaring hebben, maar wel de competenties en vaardigheden hebben die wordt gevraagd.
2. De manier waarop vacatures worden omschreven door werkgevers spreken jongeren niet aan en tot de verbeelding. Ook de selectie is niet transparant en wordt vaak op onderbuik gevoel genomen.
3. MBO opgeleide jongeren hebben vaak moeite om zichzelf en hun kwaliteiten te presenteren. Denk aan een automonteur die zeer gedreven is in repareren van auto's maar niet zo goed is in het schrijven van een sollicitatiebrief.

Play2Work Europe biedt hiervoor een oplossing. Het is een on- en offline platform dat jonge MBO-gediplomeerden inzicht geeft in wie ze zijn, wat ze willen, en wat ze kunnen door het spelen van minigames (challenges). Deze zelf inzichten worden ook van werkgevers gevraagd. Play2Work Europe leidt tot duurzame matches tussen MBO-gediplomeerden en werkgevers die kunnen vertrouwen op een innovatief en effectief recruitment proces.

Het concept Play2work is tot stand gekomen door een open co-creatie en interactief proces dat samen met jongeren, werkgevers, jeugd coaches en game specialisten is vormgegeven. Zie voor meer informatie: www.amsterdam.nl/play2workeurope en <http://wqd.nl/FuMNF>

Doel

Play2Work Europe heeft als doel:

1. **Jongeren aan het werk te krijgen** door het maken van kwalitatieve matches, de lokale arbeidsmarkt wakker te schudden omdat deze nu inefficiënt en op kwantiteit in omloop(omzet) is gefocust
2. Jongeren in staat stellen zichzelf op karakter, motivatie en competenties te presenteren door de vragen te stellen: **Wie ben ik, wat wil ik, wat kan ik?**

3. **Werkgevers in staat stellen gemotiveerde en getalenteerde werknemers te vinden** gebaseerd op hun eigen bedrijfsprofiel (wie zijn wij, waar staan we voor en waar willen we naar toe) door specifieke on en offline challenges uit te zetten om zo tot een passende selectie te komen.
4. Door online gebruik te maken **van game elementen en offline evenementen (meet ups, think ups, do ups)** sluit Play2Work Europe beter aan bij de huidige tijdsbeleving van jongeren waarbij op een leuke en zeer efficiënte manier een match tussen de jongeren en potentiële werkgevers wordt gemaakt.

Per fase zijn de doelen/beoogd resultaten er als volgt uit:

Start up fase

- 20 jongeren vullen profiel in, worden gematcht met profielen van werkgevers en nemen deel aan challenges

Test fase

- 500 jongeren vullen profiel in, worden gematcht met profielen van werkgevers en 20% daarvan neemt deel aan challenges

Lanceer fase

- 3000 jongeren vullen hun profiel in waarvan 20% wordt gematcht met het profielen van werkgevers en actief deelneemt aan challenges
- 100 werkgevers zetten gemiddeld 3 challenges uit

Het monitoren van de resultaten vindt per kwartaal plaats. Na elke fase vindt er een evaluatie plaats of we onze doelstellingen nog gaan halen dan wel dienen aan te passen.

91

Doelgroep

Werkzoekende jongeren met een MBO diploma.

Prestatie

De activiteiten die worden ondernomen zijn:

Fases

2015

1. Start-up fase;

- Schetsontwerp platform (schets vormgeving, promofilmpje)
- Verkennende partner meeting
- Commitment vastleggen partners

2. Ontwikkel fase; In de ontwikkel fase wordt de basis van het platform in co-creatie met jongeren en werkgevers gebouwd. In deze fase wordt het off- en online platform ontwikkeld en samengevoegd. Synchroon aan deze fase loopt de test fase. Elk onderdeel testen we met verschillende doelgroepen (jongeren en werkgevers)

- Ontwikkelen in co creatie met doelgroep online platform concept (vormgeving, werking, data verwerking)
- Ontwikkelen in co creatie offline programma (ontwikkelen meet up, think up, work up sessies)
- Ontwikkelen interactief platform
- Ontwikkelen in co creatie 9 mini games voor profiel (wie ben ik, wat kan ik, wat wil ik)

amsterdam economic board

- Valideren van 9 mini games
- Ontwikkelen 10 challenges op basis van bestaande vacatures

3. Test fase; De test fase loopt synchroon aan ontwikkel fase. Voor elk onderdeel van de ontwikkelfase organiseren we testsessies, zowel online via internetpolls als offline via evenementen en meetups. We stellen twee test groepen samen. Deze starten in een kleine samenstelling en bereiden we gedurende het traject uit. De testgroepen bestaan uit:

- *Jongeren* (15-25 jaar, mbo opgeleid) in 2 jaar van 50-5.000 jongeren online, van 20-100 jongeren offline
4 testsessies online, 2 testsessies offline alleen jongeren, 2 testsessies met jongeren en werkgevers offline
- *Werkgevers* (pilot: hospitality branche) in 2 jaar van 5 naar 20 werkgevers.
4 testsessies online, 2 testsessies offline alleen werkgevers, 2 testsessies met werkgevers en jongeren offline

Daarnaast stemmen we structureel af met MBO instellingen. De testen bereiden we voor en voeren we uit samen met *Amsterdamse onderwijsinstellingen*.

De offline sessies kosten ongeveer €33.000 per dag en worden in opdracht uitgevoerd. Hierin zijn experts betrokken; psychologen, game ontwikkelaars en P&O adviseurs om de testen die tijdens deze sessies worden gedaan in goede banen te leiden. Het gaat hier om testen van onderdelen van het platform. In de kosten zijn manuren opgenomen voor de voorbereiding, uitvoering van de sessie, verwerking van de resultaten en huur van de locatie.

Voor de online sessies, a €5.000 per stuk, zijn voornamelijk manuren opgenomen voor de voorbereiding, uitvoering van de sessie en de verwerking van de resultaten.

- 6 offline sessies
- 8 online sessies

92

2016

4. Lanceer; Het ontwikkelen van het platform doen we in co-creatie met jongeren en werkgevers. In de lanceer fase bereiden we de lancering voor en gaan we live met het platform. Daarnaast maken we het platform via een grootschalige campagne bekend bij jongeren en werkgevers.

Hiervoor is een PR campagne nodig, deze moet worden voorbereid en uitgevoerd.

Dit kan echter alleen plaats vinden als er een GO is van de stuurgroep en de dragons.

- Promotie campagne (online- offline- promofilmje)
- Lanceer Evenement
- Laatste verfijningen platform

5. Uitrol; Na geslaagde lancering bereiden we de uitrol voor Nederland voor.

- Overdraagbaar maken online platform
- Offline manual maken voor andere steden in Nederland
- Vertalen platform en manual in het Engels [optie indien behoefte]
- Netwerk van steden aanboren om te lokaliseren van de challenges en mini games

2017

6. Bewijs jaar, Deze fase wordt **niet opgevoerd voor deze co financiering** maar zal een cruciale fase zijn voor het platform Aan de hand van concrete resultaten moet het platform bewijzen succesvol te zijn. Daarnaast moet het platform financieel zelfstandig kunnen draaien.

- Onderhoudskosten
(database up to date houden, mini games invoegen)
- Verbeterpost
(online en offline programma kunnen aanpassen op voortschrijdend inzicht)

amsterdam economic board

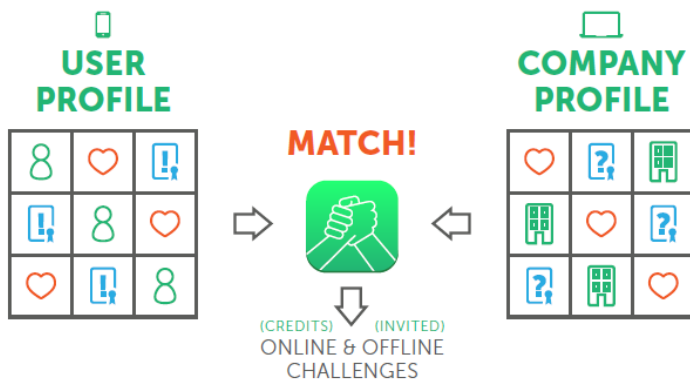
Hoe werkt het? Het verhaal van Jordy, 19 jaar, Student Economie bij het ROCvA, werkzoekend.

Profiel invullen en games spelen

Jordy zit in zijn laatste jaar van zijn studie Economie van het ROCvA. Zijn mentor tipte hem voor Play2WorkEurope, dat doet hij. Hij logt in en speelt negen mini-games om zijn profiel te maken. Drie mini-games gaan over wie hij is, drie over wat hij graag zou willen en drie games gaan over wat hij kan. Hij verdient met elke game punten. Vijftien minuten en drie minigames later, staat hij al op 1000 punten.

Match met karakter, motivatie en competenties

Door de koppeling van gegevens van Jordy's profiel en de profielen van een aantal werkgevers heeft hij nu toegang tot drie nieuwe challenges, deze challenges zijn van werkgevers die matchen met zijn karakter, motivatie en competenties.



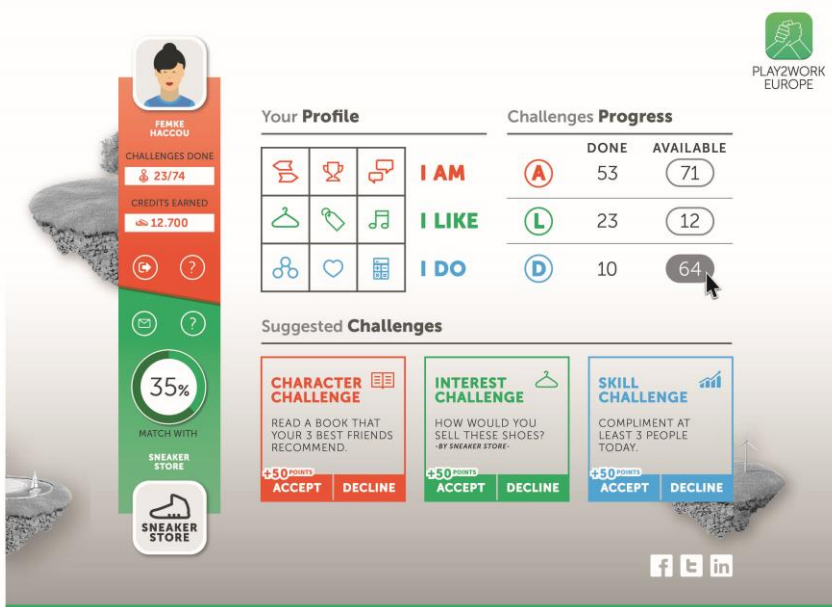
93

Challenges van werkgevers

Een van de challenges blijkt van zijn favoriete shop, SneakerStore te zijn. De challenge bestaat uit twee mini-games. De ene game gaat over de herinrichting van een kledingzaak voor de nieuwe wintercollectie en de andere game daagt hem uit om zoveel mogelijk klanten naar de winkel te trekken.

Uitdagende online en offline games

Jordy speelt de uitdagende games met veel plezier en verzamelt 3.000 punten, waarmee hij korting



amsterdam economic board

voor nieuwe schoenen bij de SneakerStore heeft verdiend.

Online karakterschets

De resultaten van de minigames en challenges zijn op zijn profiel zichtbaar: hij is stressbestendig, kan goed organiseren en heeft een zeer groot empathisch vermogen.

Veelbelovend resultaat voor werkgever en werknemer

Omdat Jordy de games serieus heeft gespeeld en een passie heeft voor sneakers wordt hij uitgenodigd door de SneakerStore voor een sollicitatiegesprek. Na een succesvol sollicitatiegesprek krijgt hij een baan in zijn favoriete winkel.

Welk knelpunt lossen we op?

In algemene zin zorgt deze maatregel ervoor dat werkloze mbo jongeren op een andere manier kunnen solliciteren en aan een baan kunnen komen. Het pakt hiermee de jeugdwerkloosheid aan in de regio die de afgelopen jaren fors gestegen is.

Verbinding andere sectorplannen

Er is geen verbinding met andere sectorplannen.

Organisatie

De gemeente Amsterdam en de Amsterdam Economic Board hebben dit concept ontwikkeld in samenwerking met De Kerncentrale, designthinkersgroep, Two-o. Brand New Game en een aantal jongeren.

Play2Work Europe wordt door middel van een **co creatie** proces door ontwikkeld. De gemeente Amsterdam werkt samen met de Amsterdam Economic Board, het bedrijfsleven, MBO onderwijsinstellingen en jongeren aan de ontwikkeling en uitvoering van het platform Play2Work Europe. **Play2work Europe is voor en door jongeren bedacht**, dit zal ook in de projectopzet terug komen. De ideebedenkers van het eerste uur worden waar mogelijk ingezet bij de uitvoering van het project.

Play2Work Europe is door de gemeente geïnitieerd. Het intellectueel eigendom van het concept Play2Work Europe ligt bij de gemeente Amsterdam. Om het project succesvol te laten landen zal Play2Work Europe in een **publiek/private samenwerking** verder ontwikkeld worden. Het project zal buiten de gemeentelijke organisatie belegd worden om de mogelijkheid te krijgen om zich door te ontwikkelen als startup.

De Amsterdam Economic Board heeft ervaring in het opzetten van publiek/private samenwerkingen, bijvoorbeeld Amsterdam Smart City. Dit is als project gestart en uiteindelijk als stichting verzelfstandigd. Play2Work Europe kan via deze constructie ook **op haar eigen benen komen te staan**. De gemeente verstrekt de licentie aan de Board voor de uitvoering van Play2Work Europe. De gemeente blijft betrokken partner op inhoud en als *launching customer*.

Het project wordt gerund door een dagelijks *kernteam* dit wordt waar kan geholpen / aangevuld door jongeren zelf. *Stuurgroep* en *Dragons* zijn er om de richting van het project mede te bepalen. Het kernteam wordt beschreven in de onderstaande paragraaf.

Kernteam

Voor het dagelijks kernteam wordt uitgegaan van 4 FTE fulltime voor 3 jaar.

Rol

in kind door partner:

amsterdam economic board

▪ Projectleider	gemeente/Board
▪ Assistent projectleider	gemeente/Board
▪ Technisch uitvoerend projectleider	partner
▪ Psycholoog/Training ontwikkelaar	partner
▪ Community manager	onderwijs partner/ jongeren
▪ Website beheerder	partner/ jongeren
▪ Communicatie	partner

Ondersteuning (flexibele schil) gemeente/Board

- Project controller
- Legal ondersteuning,
- Europa ondersteuning
- Beleidsondersteuning

Stuurgroep zal bestaan uit board burgemeester, leden van onderwijsinstellingen, werkgevers. Deze komen 2 jaarlijks bijeen om sturing te geven aan Play2Work

Dragons zijn critical friends die per fase mee kijken in het proces. Hierin zitten vast leden uit innovatie, jeugdwerkloosheid, ondernemers en jongeren. Deze kunnen worden aangevuld door introducees. Op deze manier wordt het project scherp gehouden.

Monitoring & evaluatie

Monitoring & evaluatie vormt een vast onderdeel van elke maatregel. Het wordt ingezet om de effectiviteit van de maatregel te meten en bij te sturen waar nodig.

Evaluatie gebeurt middels zowel een ex ante als ex post evaluatie. De ex ante maatschappelijke kosten-baten analyse (MKBA) dient als hulpmiddel om besluiten te nemen over de inhoudelijke invulling en financiering van de projecten. De ex post MKBA dient om vast te stellen of de verwachten kosten en baten ook gerealiseerd zijn.

De monitoring gebeurt door een periodieke Onderwijs & Arbeidsmarktbalans. Voor een goed werkende arbeidsmarkt moet het arbeidsaanbod goed aansluiten bij de arbeidsvraag en moet de onderwijs- en arbeidsmarkt in balans zijn. De balans signaleert knelpunten en schetst het dilemma's voor het beleid.

Financiën

De begroting voor het project Play2Work Europe is op basis van aangevraagde offertes en op basis van ervaring met vergelijkbare trajecten uit het verleden in het cluster Creatieve Industrie van de Amsterdam Economic Board opgemaakt. Voor ieder begrotingsonderdeel wordt gewerkt met externe partijen die een offerte indienen. De kosten die opgenomen zijn is een inschatting van de hoogte van die offerte op basis van ervaring.

De begroting is onderverdeeld in personele inzet en 6 fases van het project. De personele kosten die gemaakt worden voor het kernteam op basis van 3 jaar.

Per fase zullen onderdelen worden uitbesteed zoals het ontwikkelen van de vormgeving, de achterkant van het *multi device platform* (platform werkt zowel op computer als op mobiel), het ontwikkelen van mini games en het ontwikkelen van challenge. Dit zijn de kosten in cash.

In elke fase is er een go/no go moment ingebouwd. Hier wordt samen door dragons en de stuurgroep bepaald of het platform succesvol genoeg is om door te gaan naar de volgende fase. Zie hiervoor de planning.

amsterdam economic board

Er wordt cofinanciering aangevraagd voor het daadwerkelijk ontwikkelen van het platform (in cash). Hierin zijn de kosten van personele inzet van de gemeente niet meegerekend. De personele kosten die gemaakt worden door partners is opgenomen als *in-kind* kosten.

In de onderstaande tabel staat het overzicht per fase waarvoor financiering wordt aangevraagd.

Personele kosten

Op basis van het kernteam wordt verspreid over 3 jaar 4,5 FTE verdeeld.

Gemeente in-kind

De kosten die de gemeente maakt als partner zijn 1,5 FTE voor 3 jaar.

- | | |
|-----------------------------------|----------|
| ▪ Projectleider | gemeente |
| ▪ Assistent projectleider | gemeente |
| ▪ Ondersteuning (flexibele schil) | gemeente |
| - Project controller | |
| - Legal ondersteuning, | |
| - Europa ondersteuning | |
| - Beleidsondersteuning | |

Naast de personele inzet is de gemeente *launching customer* van het platform.

Partners in-kind

Alleen de personele kosten die door partners wordt geleverd worden opgevoerd voor deze cofinanciering.

Het gaat hier om totaal 3 FTE per jaar over een termijn van 2 jaar op basis van een gemiddeld uurtarief van € 55,-. Bij de berekening van dit uurtarief is uitgegaan van een gemiddelde aangezien er van seniors tot juniors worden ingezet.

- | | |
|--------------------------------------|-----------------------------|
| ▪ Technisch uitvoerend projectleider | partner |
| ▪ Psycholoog/Training ontwikkelaar | partner |
| ▪ Community manager | onderwijs partner/ jongeren |
| ▪ Website beheerder | partner/ jongeren |
| ▪ Communicatie | partner |

Fases

2015

1. Start-up fase;

- | | |
|---|-----------|
| ▪ Schetsontwerp platform (schets vormgeving, promofilmje) | €30.000,- |
| ▪ Verkennende partner meeting | €10.000 |
| ▪ Commitment vastleggen partners | €10.000 |

Kosten in cash

€ 50.000

2. Ontwikkel fase; In de ontwikkel fase wordt de basis van het platform in co-creatie met jongeren en werkgevers gebouwd. In deze fase wordt het off- en online platform ontwikkeld en samengevoegd. Synchroon aan deze fase loopt de test fase. Elk onderdeel testen we met verschillende doelgroepen (jongeren en werkgevers)

- | | |
|--|-----------|
| ▪ Ontwikkelen in co creatie met doelgroep online platform concept (vormgeving, werking, data verwerking) | € 400.000 |
| ▪ Ontwikkelen in co creatie offline programma (ontwikkelen meet up, think up, work up sessies) | € 300.000 |
| ▪ Ontwikkelen interactief platform | € 200.000 |
| ▪ Ontwikkelen in co creatie 9 mini games voor profiel (wie ben ik, wat kan ik, wat wil ik) | € 100.000 |
| ▪ Valideren van 9 mini games | € 20.000 |
| ▪ Ontwikkelen 10 challenges op basis van bestaande vacatures | € 250.000 |

Kosten in cash
Opgevoerde kosten

€ 1.270.000
€ 846.667

Afschrijving van de ontwikkeling gebeurt over 3 jaar. Tweederde van de kosten worden daarom opgevoerd voor cofinanciering.

3. Test fase; De test fase loopt synchroon aan ontwikkel fase. Voor elk onderdeel van de ontwikkelfase organiseren we testsessies, zowel online via internetpolls als offline via evenementen en meetups. We stellen twee test groepen samen. Deze starten in een kleine samenstelling en bereiden we gedurende het traject uit. De testgroepen bestaan uit:

- **Jongeren** (15-25 jaar, mbo opgeleid) in 2 jaar van 50-5.000 jongeren online, van 20-100 jongeren offline
4 testsessies online, 2 testsessies offline alleen jongeren, 2 testsessies met jongeren en werkgevers offline
- **Werkgevers** (pilot: hospitality branche) in 2 jaar van 5 naar 20 werkgevers.
4 testsessies online, 2 testsessies offline alleen werkgevers, 2 testsessies met werkgevers en jongeren offline

Daarnaast stemmen we structureel af met MBO instellingen. De testen bereiden we voor en voeren we uit samen met *Amsterdamse onderwijsinstellingen*.

De offline sessies kosten ongeveer €33.000 per dag en worden in opdracht uitgevoerd. Hierin zijn experts betrokken; psychologen, game ontwikkelaars en P&O adviseurs om de testen die tijdens deze sessies worden gedaan in goede banen te leiden. Het gaat hier om testen van onderdelen van het platform. In de kosten zijn manuren opgenomen voor de voorbereiding, uitvoering van de sessie, verwerking van de resultaten en huur van de locatie.

Voor de online sessies, a €5.000 per stuk, zijn voornamelijk manuren opgenomen voor de voorbereiding, uitvoering van de sessie en de verwerking van de resultaten.

- 6 offline sessies € 200.000
- 8 online sessies € 40.000

Kosten in cash

€ 240.000

97

2016

4. Lanceer; Het ontwikkelen van het platform doen we in co-creatie met jongeren en werkgevers. In de lanceer fase bereiden we de lancering voor en gaan we live met het platform. Daarnaast maken we het platform via een grootschalige campagne bekend bij jongeren en werkgevers.

Hiervoor is een PR campagne nodig, deze moet worden voorbereid en uitgevoerd.

Dit kan echter alleen plaats vinden als er een GO is van de stuurgroep en de dragons.

- Promotie campagne (online- offline- promofilmje) € 150.000
- Lanceer Evenement € 50.000
- Laatste verfijningen platform € 100.000

Kosten in cash

€ 300.000

5. Uitrol; Na geslaagde lancering bereiden we de uitrol voor Nederland voor.

- Overdraagbaar maken online platform
- Offline manual maken voor andere steden in Nederland
- Vertalen platform en manual in het Engels [optie indien behoefte]
- Netwerk van steden aanboren om te lokaliseren van de challenges en mini games

Kosten in cash

€ 300.000

2017

6. Bewijs jaar, Deze fase wordt **niet opgevoerd voor deze co financiering** maar zal een cruciale fase zijn voor het platform Aan de hand van concrete resultaten moet het platform bewijzen succesvol te zijn. Daarnaast moet het platform financieel zelfstandig kunnen draaien.

- Onderhoudskosten
(database up to date houden, mini games invoegen)
- Verbeterpost

amsterdam economic board

(online en offline programma kunnen aanpassen op voortschrijdend inzicht)

Kosten hiervoor worden niet opgevoerd aangezien het buiten de termijnen van de regeling valt.

Uitgaven			Inkomsten		
Soort	Aantal	Kosten	Soort	Aantal	Kosten
Startup fase		€ 50.000	Bijdrage bedrijfsleven cash of in-kind		€ 25.000
			Cofinanciering RSCP		€ 25.000
Ontwikkel fase		€ 846.667	Bijdrage bedrijfsleven cash of in-kind		€ 423.334
			Cofinanciering RSCP		€ 423.334
Test fase		€ 240.000	Bijdrage bedrijfsleven cash of in-kind		€ 120.000
			Cofinanciering RSCP		€ 120.000
Lanceer fase		€ 300.000	Bijdrage bedrijfsleven cash of in-kind		€ 150.000
			Cofinanciering RSCP		€ 150.000
Uitrol fase		€ 300.000	Bijdrage bedrijfsleven cash of in-kind		€ 150.000
			Cofinanciering RSCP		€ 150.000
Personele kosten		€ 300.000	Bijdrage bedrijfsleven cash of in-kind		€ 150.000
			Cofinanciering RSCP		€ 150.000
Monitoring & Evaluatie					
Monitoring		€ 32.820	Bijdrage UvA bedrijfsleven		€ 99.621
Evaluatie		€ 166.422	Cofinanciering RSCP		€ 99.621
Totaal	5100	€ 2.235.909			€ 2.235.909
Totaal per persoon		n.v.t.			
Eigen financiering					€ 1.117.955
Totale cofinanciering					€ 1.117.955

98

Onderbouwing noodzaak cofinanciering

Play2Work is een nieuwe tool om jeugdwerkloosheid in de regio, het land en Europa aan te pakken. Het beoogt een nieuwe manier van solliciteren waarmee jongeren geselecteerd worden op wat ze daadwerkelijk kunnen.

De cofinanciering is een essentiële impuls om bedrijven over de streep te trekken met dit project het knelpunt op de arbeidsmarkt op te lossen.

Waardecreatie

Onze ambitie is om binnen 4 jaar 25% van de werkzoekende jongeren in Nederland te bereiken en te matchen met werkgevers. Binnen dit traject van 2 jaar zal Play2Work succesvol zijn als een significante groep MBO opgeleide jongeren en werkgevers uit Amsterdam overtuigd zijn dat dit de nieuwe manier van recruten is. Er zijn een aantal doelen gesteld om het succes van Play2Work Europe te bepalen. Deze worden op de volgende manieren gemeten:

amsterdam economic board

- In Amsterdam zal meer dan 10 % van de werkzoekende jongeren van mbo niveau een passende baan hebben gevonden via Play2Work Europe (doel bereik 3000 jongeren). Dit zal leiden tot een significante vermindering van kosten (uitkeringen, DWI trajecten) van overheidsmiddelen.
- Meer dan 20% van de Amsterdamse werkgevers zal lokale vacatures opvullen via Play2Work Europe; Er zal op termijn worden gemeten of deze nieuwe medewerkers een duurzame match zijn.
- Het Play2Work selectie proces bewijst dat het kosten efficiënter is; meer dan 20% besparing per vacature.
- Deze nieuwe manier van recruitment wat leidt tot duurzame matches zal het imago van de mbo jongeren en de werkgever verbeteren.

Het kwantitatief en kwalitatief meten vindt plaats door enquêtes, interviews te houden en het verzamelen van big data en bedrijfsgegevens.

Tijdpad

Play2Work Europe zal iteratief worden ontwikkeld. In een aantal fases zal het platform worden gebouwd, getest door en voor jongeren.

Startup fase

Januari 2015 – juni 2015

Test fase

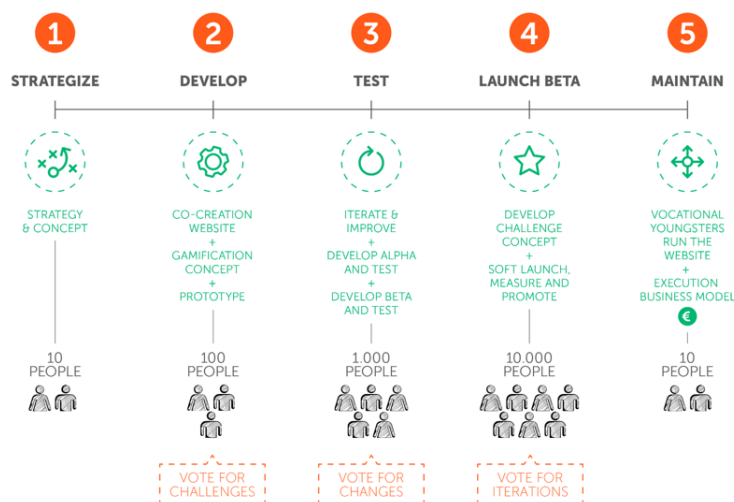
Juli 2015 – december 2015

Lanceer fase

Januari 2016 – juni 2016

99

CO-CREATION PROCES



Verduurzaming maatregelen

Het platform moet zichzelf uiteindelijk terugverdienen. Door mensen beter naar werk te leiden, zullen uitkeringen afnemen. Play2work Europe zal in nauw overleg met werkgevers inspelen op specifieke behoeften uit verschillende branches. Dit zelfde geldt voor behoeftes van de jongeren. Dit is key om er een succes van te maken.

amsterdam economic board

Voorwaarden

Samenwerking met het bedrijfsleven is noodzakelijk. Niet alleen om het platform te ontwikkelen maar ook aantrekkelijker vacatures op een zo'n aantrekkelijk mogelijk manier presenteren aan jongeren. Daarnaast is een samenwerking met MBO onderwijs instellingen zeer gewenst.

Doelstelling regioplan

Scholing is de hoofddoelstelling. Daarnaast draagt het ook bij aan:

- Arbeidsinstroom en begeleiding van jongeren;
- Arbeidsinstroom van personen met afstand tot de arbeidsmarkt.

Werkend leren

Maatregel 12. Make IT Work

Inleiding

De Amsterdam Economic Board (Board) heeft op 5 december 2012 de Human Capital Agenda's (HCA) voor de acht clusters van de Board aangenomen, waaronder de HCA voor het cluster ICT. Met deze Human Capital Agenda wil de Metropoolregio Amsterdam (MRA) knelpunten helpen oplossen op de arbeidsmarkt van ICT 'ers. Een van de vier geïdentificeerde interventie-strategieën^[1] om de kwantitatieve maar ook kwalitatieve mismatch op de IT arbeidsmarkt op te lossen, is de mogelijkheid tot zijnstroom van hoger opgeleid talent naar een carrière in de ICT (of in een beroep waar ICT-vaardigheden worden vereist).

Hoewel er sprake is van matige economische groei in Nederland blijft de on vervulde vraag naar ICT 'ers de komende jaren verder groeien. De ICT-marktmonitor, die begin 2013 door branchevereniging Nederland ICT is uitgevoerd, verwacht dat het tekort in 2017 zal oplopen tot bijna 7.000 ICT professionals. Los daarvan is er een toenemende vraag naar werknemers die in staat zijn ICT-vaardigheden in een cross disciplinaire context aan te reiken. Tegelijkertijd neemt de werkloosheid in Nederland toe en bedraagt de (verborgen) werkloosheid onder jongeren in Amsterdam ondertussen 24% (juli 2014). In de Human Capital Agenda van het cluster ICT van de Amsterdam Economic Board wordt daarom ingezet op zijnstroom als een mogelijkheid om hoger opgeleiden zonder baan om te scholen tot ICT specialist: PION 2.0 – Make IT Work.

Investerings in opleidingen zijn bovendien dramatisch teruggelopen. Zo is de markt van particuliere ICT opleidingsinstituten in de periode 2009-2012 jaarlijks gedaald met een percentage dat varieert tussen de 15 en 20%. Volgens de stichting CA-ICT is de ICT-sector weliswaar minder getroffen dan sectoren als bouw en techniek maar is desondanks sprake van een toenemende achterstand in het ontwikkelen en behouden van adequaat gekwalificeerde medewerkers.

101

Doel

Het doel van het project Pion 2.0 - Make IT Work is bij- en omscholing van hoger opgeleid talent op HBO-WO niveau zonder specifieke IT achtergrond naar een carrière in de ICT (of in een beroep waar ICT-vaardigheden worden vereist) in samenwerking met onderwijsinstellingen en bedrijfsleven. Het project beoogt om 180 deelnemers over de periode 2015-2017 om te scholen naar de veelgevraagde software engineer. De praktijk leert dat van de 180 deelnemers ongeveer 90 deelnemers de eindstreep halen. De investering in de kandidaten die het niet halen, wordt in gezamenlijkheid gedragen (bedrijfsleven en overheid).

Doelgroep

Pion 2.0 - Make IT Work richt zich op Hbo'ers en Academici onder de groep tot 35 jaar, waarbij extra aandacht is voor de jeugdwerkloosheid. Daarnaast wil het project expliciet aandacht schenken aan actieve deelname van vrouwen. Echter, ook werknemers die zich willen laten omscholen tot IT 'er in een van-werk-naar-werk omgeving kunnen in aanmerking komen voor het omscholingstraject.

Prestatie

PION 2.0 – Make IT Work is een vervolg op het PION project (van de stichting Promotie Informatica Omscholing Nederland) uit de jaren '80 dat op succesvolle wijze werkloze Hbo'ers en Academici heeft om- en bijgeschoold tot ICT professional. Het project PION 2.0 - Make IT Work streeft ernaar om over

^[1] Zie voor de volledige HCA ICT:

<http://www.iamsterdam.com/~media/Business/Amsterdam%20Economic%20Board/pdfs/HCA's/Human%20Capital%20Agenda%20ICT%20Definitief%20261112.pdf>

amsterdam economic board

de periode 2015-2017 in totaal 180 hoogopgeleide werklozen en werkzoekenden om te scholen naar een carrière in de ICT op het gebied van softwareontwikkeling, regiefuncties (aansturen van transities, outsourcing) en beveiliging of waar ICT kennis een belangrijke toegevoegde waarde heeft als gevolg van digitalisering van productie en dienstverleningsprocessen.

Wat er gaat gebeuren:

- 1- Werving en selectie
- 2- Omscholingstraject
- 3- Masterclasses bij Inhouse opleidingen van de deelnemende bedrijven

Ad 1. Werving & Selectie van kandidaten

De methode en kanalen van werving binnen bepaalde doelgroepen hangt sterk samen met de kosten en de tijdsdruk die met de werving gepaard gaan. Er zal een tool (o.a. de Harvertool) worden ingezet als online selectie-instrument waarmee via bepaalde testen op capaciteiten, motivatie, etc. een eerste selectie gemaakt kan worden van de kandidaten.

Een aan te stellen coördinator werving & selectie zal de werving & selectieprocedure verder uitwerken in nauwe samenwerking met de deelnemende partijen. Het Werkgeversservicepunt Groot-Amsterdam (WGS) G-A) is een samenwerkingsverband van UWV WERKbedrijf, Pantar Amsterdam, AM-groep en de gemeenten Aalsmeer, Amstelveen, Amsterdam, Diemen, Haarlemmermeer, Ouder-Amstel, De Ronde Venen en Uithoorn en zal een actieve rol op zich nemen in de werving en voorselectie van kandidaten.

Voor de eerste instroom streven we naar 30 kandidaten die als werkzoekenden bij de samenwerkingspartners van WSP geregistreerd staan.

Voor de tweede instroom (60 kandidaten) en de derde instroom (90 kandidaten) wordt er, naast het selecteren van de kandidaten via WSP Groot-Amsterdam, ook geworven via de inschrijvingen van Randstad. Hiervoor zal Randstad een wervingscampagne opzetten. Daarnaast worden ook de diverse (social) media ingezet om de aandacht op dit project te vestigen (inclusief free-publicity).

102

Platform

Er wordt een platform ontwikkeld en gelanceerd waarop potentiële kandidaten meer informatie kunnen vinden over dit project. Via diverse wervingskanalen worden kandidaten naar deze website geleid, waarna ze via de Harvertool worden geselecteerd (of niet) voor een vervolg wervingstraject. Deze Harvertool moet er voor gaan zorgen dat er alleen gesprekken gevoerd gaan worden met kandidaten die volledig aan de eisen voldoen. Hiermee wordt het project aangegaan met de meest kansrijke deelnemers en zal het percentage deelnemers wat met succes het project afrondt worden verhoogd.

De werving en selectie ziet er verder onder andere als volgt uit:

- o.b.v. omscholingstraject en gekoppelde vacatures werven via contactpersoon voor WSP Groot-Amsterdam, scholen en overige instellingen;
- verzorgen presentaties (materiaal, repro);
- regelen van zalen voor bijeenkomsten (o.a. bij aangesloten partners);
- potentiële kandidaten die meer informatie wensen te woord staan en versturen websitelink naar geïnteresseerde kandidaten;
- contacten onderhouden met Harver;
- vraagbaak zijn voor kandidaten die vastlopen met de Harvertool;
- informeren kandidaten na doorlopen Harvertool;
- extra wervingskanalen inzetten indien instroom achterblijft;
- afhandelen doorgestuurde cv's;
- plannen van sollicitatiegesprekken;

amsterdam economic board

- terugkoppeling gesprekken aan kandidaten;
- opbouw dossiers kandidaat (paspoort/opleidingsovereenkomst/belastingformulier/aok);
- voortgangsrapportage.

Ad 2. Omscholingstraject

Voor de opleiding bij de HvA worden deelnemers geselecteerd in samenwerking met de deelnemende bedrijven die de kandidaten een uitzicht op een arbeidscontract aanbieden. Kandidaten hebben minimaal een HBO- of WO-opleiding afgerond (of hebben een aantoonbaar HBO-WO werk- en denkniveau) en bezitten de analytische vaardigheden en motivatie welke noodzakelijk zijn om in korte tijd geschoold te worden in de ICT.

In één jaar worden de deelnemers geschoold op het terrein van software engineering. Hun kennis en vaardigheden zijn aan het einde van het traject gelijk aan die van een HBO-afgestudeerde Informatica richting software engineering. Het is één programma. Het is niet mogelijk de modules afzonderlijk te volgen.

De volgende modules worden aangeboden:

Semester 1:

- Week 1-10
 - Datamodelling & Databases
 - Object Oriënted Programming 1
 - Datastructures
 - Project Software Ontwikkeling 1
- Week 11-20
 - Databases 2
 - Object Oriënted Programming 2
 - UML
 - Project Software Ontwikkeling 1

103

Semester 2:

- Week 1-10
 - Object Oriënted Analysis & Design (OOAD)
 - Web Applications
 - Sorting & Searching
 - Software Testing
- Week 11-20
 - Requirements Engineering
 - Software Maintenance
 - Design Patterns
 - Project Software Ontwikkeling 2

Het is mogelijk dat enkele van deze cursussen in overleg met de samenwerkende bedrijven en onderwijsinstelling aangepast wordt aan de wensen van de bedrijven waar de kandidaten in dienst komen en het tweede deel van de opleiding (inhouse Masterclasses) volgen. Vast blijft staan het genoemde kader: een opleiding waarin de skill set van een software engineer op HBO niveau verworven wordt. Hierbij wordt ervan uitgegaan dat de deelnemers op algemeen HBO niveau zijn.

Onderwijsvormen

De onderwijsvormen zijn een combinatie van theorieles, werkcollege, practicum opdrachten en projecten. Naast aanbodonderwijs tijdens de contacturen wordt ook E-learning als ondersteuning voor de behandelde modules aangeboden. De E-learning bestaat uit zowel digitale colleges als online ondersteuning tijdens een aantal uren per week. Deze digitale colleges worden door een speciale applicatie ondersteund en de HvA heeft daar goede ervaringen mee.

Coaching

Zowel binnen het reguliere onderwijs, als bij aanbodcursussen wordt binnen de opleidingen een intensieve loopbaanbegeleiding (coaching) gehanteerd. De student/ cursist heeft op regelmatige tijden een gesprek met zijn /haar loopbaanbegeleider waarbij de studievoortgang wordt besproken.

Praktijkervaring

Streven is dat de cursisten (in ieder geval) vanaf het begin van het tweede semester bij een van de participerende bedrijven voor minimaal twee dagen en maximaal vier dagen per week een werkervaringsplek krijgen. De cursist heeft (minimaal) één dag in de week schoolonderwijs. Ervaring van de deeltijdopleiding leert dat de combinatie van studie en confrontatie met de praktijk het leereffect aanzienlijk verhoogt.

Ad 3. Master Classes bij Inhouse opleidingen van de deelnemende bedrijven

Na afronding van de basismodulen stromen de kandidaten door naar de Master Classes van de deelnemende bedrijven. Hier kunnen zij zich verder specialiseren tot bijvoorbeeld IT security officer.

In totaal zal de opleiding, in combinatie met de inhouse training van bedrijven, 1-1,5 jaar duren, afhankelijk van de duur van de Masterclasses bij de bedrijven. Allereerst volgen de deelnemers een basismodule bij de HvA (10 maanden). De eerste 5 maanden betreft het een intensief opleidingstraject. De volgende 5 maanden zal in nauw overleg met het bedrijfsleven ingevuld worden (combinatie van werken en studeren). Ook zullen de deelnemende bedrijven een actieve rol spelen en les geven.

Met de deelnemende bedrijven worden in een Memorandum of Understanding (zie bijlage II) bindende afspraken gemaakt omtrent het inrichten van de opleiding, alsmede de afname van kandidaten.

Resultaten

Soort	Resultaten
Werving & selectie	
Marktonderzoek	Hiermee kunnen werving- en selectieacties gericht en effectief ingezet worden.
Communicatiemateriaal	Zowel via web als op papier. Hiermee worden potentiële deelnemers geïnformeerd, zodat zij mogelijk geïnteresseerd raken in het omscholingsproject.
Platform (website)	Informatiekanaal inclusief banners voor (potentiële) deelnemers en bedrijven (voor, tijdens en na het traject). Content wordt op deze website geplaatst.
Selectietool Harver	Deze tool wordt ontwikkeld om de grote aantallen potentieel geïnteresseerden (tussen de 6.000 en 15.000 geïnteresseerden per tranche) op een zorgvuldige, efficiënte en effectieve wijze te kunnen verwerken. De kandidaten gaan een soort trechter door, waardoor uiteindelijk alleen de kandidaten overblijven die voldoen aan de vooraf gestelde eisen, kenmerken en capaciteiten (tussen de 30 en 90 deelnemers per tranche).

amsterdam economic board

Coördinator W&S	De Coördinator zorgt voor de inhoudelijke en logistieke processen aangaande het gehele proces van werving en selectie.
Overige kosten W&S	Overige kosten bestemd voor inzet overige medewerkers, kosten per succesvol geselecteerde kandidaat via Harvertool, ombouwen en op maat maken testmateriaal, etc.
Basismodule HvA	
Personele kosten	De lessen worden door de docenten voorbereid en kennis wordt overgebracht aan de deelnemers.
Administratie	De deelnemers worden ingeschreven, studieresultaten worden opgeslagen, certificaten worden gemaakt en geregistreerd. Deelnemers kunnen met vragen terecht. Testen en toetsen worden georganiseerd en afgenomen (inclusief surveillance).
IT/huisvesting	De deelnemers en docenten profiteren en maken gebruik van de IT en huisvesting binnen de HvA.
Management	De projectleider is verantwoordelijk voor het management, de coördinatie en kwaliteitszorg binnen de HvA. Aansturen van de betrokken docenten en het op peil houden van het niveau van de opleiding. Tevens verantwoordelijk voor de verantwoording van het te verkrijgen certificaat.
Onderwijsontwikkeling	Per module zijn er ontwikkelkosten om het materiaal geschikt te maken voor de verkorte opleiding (10 maanden) van hoogopgeleide niet-ICT'ers. Er wordt gebruik gemaakt van selectiemodules van het voltijd onderwijs van de Informatica-opleiding van de HvA. Deze modules worden normaliter in samenhang met andere modules gegeven aan studenten over een periode van vier jaar. De onderwijsontwikkeling bestaat uit twee gedeeltes. Ten eerste het omschrijven en op maat maken van onderwijsmateriaal voor de nieuwe doelgroep. Ten tweede het ontwikkelen van nieuw on-line materiaal voor de deelnemers. Resultaat is onderwijsmateriaal op maat voor de deelnemers aan het project Pion 2.0 - Make IT Work. Gezien de continue ontwikkeling van het vak en het afstemmen van de behoeften in de markt, moeten de modules actueel gehouden worden.

<i>Projectmanagement</i>	
Projectmanager	De projectmanager/projectleider is eindverantwoordelijk voor de uitvoering en monitoring van het project, het behalen van de eindresultaten, de financiering, de planning en de organisatie (waaronder aanstellen van de coördinator werving & selectie) van het project. Het uiteindelijke resultaat is dat het project tevreden kandidaten en tevreden deelnemers oplevert.

Welk knelpunt lossen we op?

Hoewel er sprake is van matige economische groei in Nederland, blijft de on vervulde vraag naar ICT 'ers de komende jaren verder groeien. De ICT-marktmonitor, die in 2013 door branchevereniging Nederland ICT is uitgevoerd, verwacht dat het tekort in 2017 zal oplopen tot bijna 7.000 ICT professionals. Los daarvan is er een toenemende vraag naar werknemers die in staat zijn ICT-vaardigheden in een cross disciplinaire context aan te reiken. Tegelijkertijd neemt de werkloosheid in Nederland toe en bedraagt de (verscholen) werkloosheid onder jongeren in Amsterdam ondertussen 24% (juli 2014). Er wordt daarom ingezet op zijnstroom als een mogelijkheid om hoger opgeleiden zonder baan om te scholen tot ICT specialist.

Verbinding andere sectorplannen

Begin oktober 2013 is door de stichting CA-ICT een plan ingediend en op 9 april jl. goedgekeurd in het kader van de crisismaatregel van €600 miljoen die Minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid beschikbaar heeft gesteld voor banenplannen. De doelgroep voor het traject via CA-ICT is een andere dan waar de aanvraag nu voor wordt ingediend. Een van de voorwaarden bij CA-ICT is dat het gaat om deelnemers die in het bezit zijn van een arbeidscontract bij aanvang van de opleiding. Dat bleek voor dit project niet mogelijk/niet gewenst. Er is dus geen overlap tussen beide ingediende plannen.

Organisatie

Pion 2.0 - Make IT Work is een project van de Human Capital Agenda van het cluster ICT van de Amsterdam Economic Board. Het maakt ook integraal onderdeel uit van het Masterplan "Werk Maken van Talent" van de Amsterdam Economic Board. Voortgang van de HCA vindt elk kwartaal plaats aan de clustertafel ICT onder leiding van Ron de Mos, Senior Vice President van CGI Nederland. Binnen de Board is Prof. Dr. Henriette Maassen van den Brink, hoogleraar aan de UvA, verantwoordelijk voor de Human Capital Agenda en het Masterplan "Werk Maken van Talent".

In het project werken de volgende partijen samen:

1. Werkgevers: CGI, KPN, IBM, Capgemini, Atos, ING, HP, Cisco, Oracle, etc.
2. Branchevereniging Nederland ICT en Ontwikkelingsfonds CA-ICT
3. Onderwijsinstellingen: Hogeschool van Amsterdam (HvA), Universiteit van Amsterdam (UvA), Vrije Universiteit (VU) en andere kennisinstellingen in de MRA en Utrecht (Windesheim, Hogeschool van Utrecht)
4. Overheid: Amsterdam Economic Board, Economic Board Utrecht, Economische Zaken Amsterdam (EZ) en EZ Almere, Werkgevers Servicepunt Groot-Amsterdam (WSP); samenwerkingsverband van gemeenten regio Groot-Amsterdam en UWV
5. Uitzendbureaus: Manpower, Randstad, etc.

De uitvoering is nu via twee lijnen georganiseerd: het projectteam en de stuurgroep onder leiding van de projectleider van de Amsterdam Economic Board. De **projectleider** is eindverantwoordelijk voor de uitvoering en monitoring van het project, het behalen van de eindresultaten, de financiering, de

amsterdam economic board

planning en de organisatie (waaronder aanstellen van de coördinator werving & selectie) van het project.

In het **projectteam** nemen nu deel de HvA, CGI, Randstad en de projectleider van de Amsterdam Economic Board. De taken van het projectteam bestaan uit de ontwikkeling en uitvoering van het project Pion 2.0 - Make IT Work. Hiertoe vindt elke twee weken een conference call plaats.

In de **stuurgroep** zijn alle deelnemende partijen vertegenwoordigd: HvA, CGI, Randstad, KPN, Cisco, Capgemini, Atos, ING, HP, IBM, Oracle, AMIS, VU/UvA, Nederland ICT, UWV Nederland, WSP Groot-Amsterdam. De coördinatie van de uitvoering van Pion 2.0 - Make IT Work berust bij de stuurgroep onder leiding van de projectleider van de Amsterdam Economic Board. De belangrijkste taken van de stuurgroep zijn: vaststellen van het profiel van de kandidaat, opstellen van de werving & selectieprocedure, inrichten van het opleidingstraject, monitoren en (tussentijds) evalueren van de opleiding. In het begin van het project zal de stuurgroep op tweemaandelijks basis bijeenkomen bij de Board. In de loop van het traject zal de stuurgroep op kwartaalbasis bijeenkomen om het project Pion 2.0 - Make IT Work te monitoren en te evalueren.

Monitoring & evaluatie

Monitoring & evaluatie vormt een vast onderdeel van elke maatregel. Het wordt ingezet om de effectiviteit van de maatregel te meten en bij te sturen waar nodig.

Evaluatie gebeurt middels zowel een ex ante als ex post evaluatie. De ex ante maatschappelijke kosten-baten analyse (MKBA) dient als hulpmiddel om besluiten te nemen over de inhoudelijke invulling en financiering van de projecten. De ex post MKBA dient om vast te stellen of de verwachten kosten en baten ook gerealiseerd zijn.

De monitoring gebeurt door een periodieke Onderwijs & Arbeidsmarktbalans. Voor een goed werkende arbeidsmarkt moet het arbeidsaanbod goed aansluiten bij de arbeidsvraag en moet de onderwijs- en arbeidsmarkt in balans zijn. De balans signaleert knelpunten en schetst het dilemma's voor het beleid.

107

Financiën

De kosten worden in 6 categorieën ondergebracht:

- 1- Werving & selectie
- 2- Onderwijsuitvoering en begeleiding
- 3- Personele en materiële kosten (administratie)
- 4- ICT voorziening en huisvesting
- 5- Management, coördinatie en kwaliteitszorg
- 6- Onderwijsontwikkeling
- 7- Projectleiding

1. Werving & selectie

De werving en selectie wordt uitgevoerd door Randstad in samenwerking met het Werkgeversservicepunt Groot-Amsterdam. Randstad is partner in het project en is bij uitstek de organisatie die hiervoor geschikt is.

Om uiteindelijk 180 geschikte deelnemers uit de markt te halen zijn ongeveer 6.000 potentiële kandidaten nodig. De verwachting van het WSP Groot-Amsterdam is dat relatief beperkt aantal ingeschreven werkzoekenden in aanmerking komt voor dit traject.

De opgenomen kosten zijn gebaseerd op een offerte vanuit Randstad.

Er wordt marktonderzoek gedaan naar de ideale doelgroep voor dit project. Waar is de doelgroep te vinden, via welke kanalen en wat zijn de koopmotieven van de doelgroep. Hieruit wordt een profiel opgemaakt, vindt er afstemming plaats met het bedrijfsleven en worden de wervingstools hierop

amsterdam economic board

ingezet. De kosten voor dit marktonderzoek zijn begroot op € 5.000,- (offerte Randstad). Er wordt voorlichtingsmateriaal ontwikkeld. Kosten hiervoor worden begroot op € 5.000,- (offerte Randstad).

Randstad schat in dat er, verdeeld over 2 jaar, 3.000 uur in gaat zitten. Uitgaande van een uurtarief van €40,- (offerte Randstad) komen de kosten voor een coördinator werving en selectie op € 120.000,-. De overige werving- en selectiekosten (inclusief onvoorzien) worden begroot op € 36.500,-

Voor de werving en selectie wordt gebruik gemaakt van een platform (website) en een selectietool (de Harvertool).

Er zal een platform speciaal voor het project Pion 2.0 - Make IT Work worden aangemaakt (website met content). De totale kosten hiervan (inclusief ontwikkelkosten banners en tool cultuurmatch) worden begroot op € 18.500,- (gebaseerd op offerte van Randstad). De ontwikkel- en beheerkosten voor de Harvertool zijn € 15.000,- per jaar (gebaseerd op een offerte vanuit Harver).

2. Onderwijsuitvoering en begeleiding

Het instellingscollegegeld van de HvA is vastgesteld op € 7.790,- per student. Om te kunnen garanderen dat 'commerciële' cursussen geen gebruik maken van publiek geld, moeten de cursuskosten per jaar (wat overeen komt met de cursus van 10 maanden) minimaal gelijk zijn aan het instellingscollegegeld.

Berekening van de kosten van de cursus op basis van 1 groep van 30 studenten

Wij gaan uit van groepen van 30 – 35 cursisten. Zij werken in 4 blokken van 10 weken waarvan per blok 8 lesweken (totale lesweken is dan 32 weken), en per week: 12 lesuren op de locatie, 4 lesuren op afstand en 1 begeleidingsuur. Daarnaast wordt minimaal 23 uur zelfstudie verwacht van de studenten.

De berekening hieronder is voor een groep van 30 studenten.

108

Per week 12 uur les op locatie, 32 weken	384	uur
Factor 1 x voor voorbereiding en nazorg	384	uur
Totaal	768	uur
Per week 4 uur les op afstand, 32 weken	128	uur
Factor 0,5 x voorbereiding en nazorg	64	uur
Totaal	192	uur
Totale uren onderwijsuitvoering	960	uur
Opslag voor intensievere vormen onderwijs 20%	192	uur
Opslag voor tentamens 20 %	192	uur
Per week 0,2 uur persoonlijke begeleiding, 40 weken	8	uur
Totaal begeleidingsuur voor 30 man	240	uur
Totale uren onderwijsuitvoering	1.584	uur
Uurtarief docent	€60	
Totale personele kosten onderwijsuitvoering	€95.040	

3. Personele en materiële kosten (administratie)

De administratie omvat het inschrijven van de studenten, het opslaan en volgen van hun studieresultaten, het maken en registreren van de certificaten. Daarnaast de communicatie met de studenten. Daarnaast het organiseren en afnemen van de toetsen.

amsterdam economic board

Personele administratie % 25 onderwijsuitvoering	396	uur
Uurtarief administratief medewerker	€30	
Personele kosten administratie	€11.880	
Materiele kosten administratie	€10.000	
Totale kosten administratie	€21.880	

4. ICT voorziening en huisvesting

Dit zijn de geschatte kosten van een ruimte voor 35 personen inclusief ICT ondersteuning van de HvA en gebruik van de HvA voorzieningen gedurende 5 dagen per week. Bij de berekening wordt uitgegaan van een stelpost van 70 % van de personele kosten (gebruikelijk binnen de HvA).

70 % van de personele kosten	€66.528
------------------------------	----------------

5. Management, coördinatie en kwaliteitszorg

Er wordt een programmamanager aangesteld die belast is met het management, coördinatie en kwaliteitszorg. Bij meerdere groepen stijgt de behoefte aan management, coördinatie en kwaliteitszorg en wordt de aanstelling van de programmamanager uitgebreid.

30 % van de personele kosten	€28.512
------------------------------	----------------

6. Onderwijsontwikkeling (en verbetering tweede uitvoering)

Per module zijn er ontwikkelkosten om het materiaal geschikt te maken voor de verkorte opleiding (10 maanden) van hoogopgeleide niet-ICT 'ers. Er wordt gebruik gemaakt van een selectiemodules van het voltijd onderwijs van de Informatica-opleiding van de HvA. Deze modules worden normaliter in samenhang met andere modules gegeven aan studenten over een periode van vier jaar. De onderwijsontwikkeling bestaat uit twee gedeeltes. Ten eerste het omschrijven en op maat maken van onderwijsmateriaal voor de nieuwe doelgroep. Ten tweede het ontwikkelen van nieuw online materiaal voor de deelnemers. Resultaat is onderwijsmateriaal op maat voor de deelnemers aan het project Pion 2.0 - Make IT Work. Gezien de continue ontwikkeling van het vak en het afstemmen van de behoeften in de markt, moeten de modules actueel gehouden worden.

Aantal te besteden uren	200	uur
Uurtarief	€60	
Onvoorzien	€9.750	
Totaal	€12.000	

Totale kosten van de cursus voor 30 studenten	€233.700
--	-----------------

7. Projectleiding

De projectleiding is in beginsel in handen van de Amsterdam Economic Board die zorgt voor de dagelijkse aansturing. De projectmanager/projectleider is eindverantwoordelijk voor de uitvoering en monitoring van het project, het behalen van de eindresultaten, de financiering, de planning en de organisatie (waaronder aanstellen van de coördinator werving & selectie) van het project.

Kosten per student

In totaal worden er 6 klassen van 30-35 studenten opgeleid. De totale kosten per deelnemer aan de opleiding is € 11.418,-.

Financiering

amsterdam economic board

Financiering kan mogelijk gemaakt worden door (in-kind) bijdragen van bedrijfsleven, onderwijsinstellingen, gemeente Amsterdam (EZ, WSP, DMO, DWI).

Cofinanciering

Er wordt cofinanciering aangevraagd voor het totaal dat de partners in het project investeren.

Uitgaven			Inkomsten		
Soort	Aantal	Kosten	Soort	Aantal	Kosten
Werving & selectie					
Marktonderzoek		€ 5.000	Bijdragen bedrijven		€ 2.500
			Cofinanciering RCSP		€ 2.500
Communicatiemateriaal		€ 5.000	Bijdrage bedrijven		€ 2.500
			Cofinanciering RCSP		€ 2.500
Platform (website)		€ 18.500	Bijdragen bedrijven		€ 9.250
			Cofinanciering RCSP		€ 9.250
Selectietool Harver	2 jr a €15.000	€ 30.000	Bijdrage bedrijven		€ 15.000
			Cofinanciering RCSP		€ 15.000
Coördinator W&S		€ 120.000	Bijdrage bedrijven		€ 60.000
			Cofinanciering RCSP		€ 60.000
Overige kosten W&S		€ 36.500	Bijdrage bedrijven		€ 18.250
			Cofinanciering RCSP		€ 18.250
Basismodule HvA					
Personele kosten	180 * €3168	€ 570.240	Bijdrage bedrijven		€ 285.120
			Cofinanciering RCSP		€ 285.120
Administratie	180 * €729	€ 131.220	Bijdrage bedrijven		€ 65.610
			Cofinanciering RCSP		€ 65.610
IT/huisvesting	180 * €2218	€ 399.240	Bijdrage bedrijven		€ 199.620
			Cofinanciering RCSP		€ 199.620

amsterdam economic board

Management	180 * €950	€ 171.000	Bijdrage bedrijven		€ 85.500
			Cofinanciering RCSP		€ 85.500
Onderwijsontwikkeling	180 * €725	€ 130.500	Bijdrage bedrijven		€ 65.250
			Cofinanciering RCSP		€ 65.250
Projectmanagement					
Projectmanager		€ 200.000	Bijdrage bedrijven		€ 100.000
			Cofinanciering RCSP		€ 100.000
Inschrijving webportal	180 * €60	€ 10.800	Bijdrage bedrijven		€ 5.400
			Cofinanciering RCSP		€ 5.400
Monitoring & evaluatie					
Monitoring		€ 32.820	Bijdrage UvA, TIER, gemeente en bedrijfsleven		€ 99.621
Evaluatie		€ 166.422			
			Cofinanciering RCSP		€ 99.621
Totaal	180	€ 2.027.242			€ 2.022.242
Totaal per persoon		€ 11.262			€ 10.000
Eigen financiering					€ 1.013.621
Totale cofinanciering					€ 1.013.621

111

Onderbouwing noodzaak cofinanciering

Zowel bedrijfsleven, Werkgeversservicepunt en de kandidaten zelf kunnen de kosten in de ontwikkel- en opstartfase, die nodig zijn om dit project tot een succes te maken, niet alleen dragen. Als Pion 2.0 - Make IT Work een succes wordt zijn bedrijven sneller geneigd meer te investeren in het omscholen van een werkloze.

De cofinanciering is een essentiële impuls om bedrijven over de streep te trekken met dit project het knelpunt op de arbeidsmarkt op te lossen.

amsterdam economic board

Waardecreatie

We onderscheiden twee groepen belanghebbenden. Ten eerste de ICT 'er in wording, ten tweede de werkgever.

De ICT 'er in wording:

- Krijgt de kans zichzelf om te scholen naar de ICT sector, werkt aan de benodigde competenties en kan zijn netwerk vergroten.

De werkgever:

- Krijgt de mogelijkheid een vacature te vervullen;
- Draagt bij aan het tegengaan van werkloosheid en investeert in de werknemer.

Tijdpad

Om- en bijscholing is binnen de ICT sector van cruciaal belang om de mismatch op de arbeidsmarkt in kwalitatieve zin zoveel mogelijk te beperken. Toenemende investeringen in nieuwe technologieën en een steeds verder voortschrijdende digitalisering van onze samenleving in combinatie met een grote groep medewerkers waarvan hun ICT-specialisme verouderd raakt, maakt dat massief moet worden geïnvesteerd in de ontwikkeling van competenties.

Het project Pion 2.0 - Make IT Work bestaat uit drie fases:

1. Werving & Selectie van kandidaten;
2. Omscholingstraject bij de Hogeschool van Amsterdam (HvA), Universiteit van Amsterdam (UvA) en Vrije Universiteit Amsterdam (VU);
3. Master Classes bij inhouse opleidingen van bedrijven.

112

December 2014 - januari 2015	Tekenen Memorandum of Understanding
December 2014 - juli 2015	1 Werving en selectie van kandidaten i.s.m. Werkgeversservicepunt Groot-Amsterdam, bedrijfsleven en onderwijsinstellingen 2 Inrichten opleidingstraject
Februari- mei 2015	Start 25-35 deelnemers en lancering project in aanwezigheid van minister Asscher of burgemeester Van der Laan
September 2015	Start 50-70 deelnemers
Februari 2016	Start 75-105 deelnemers

Verduurzaming maatregelen

Doel is om gerichte nascholing/bijscholing onder te brengen bij de onderwijsinstellingen in Amsterdam. Daarnaast worden de deelnemende bedrijven actief betrokken bij het inrichten van informatica opleidingen zodat de mismatch tussen onderwijs en arbeidsmarkt vermindert. Tevens zullen de IT bedrijven zelf colleges verzorgen die op de praktijk gericht zijn.

Ambitie is om dit project i.s.m. branchevereniging Nederland ICT na de Noordvleugel verder uit te rollen over heel Nederland.

Voorwaarden

De minimale voorwaarden die de deelnemende bedrijven stellen aan de doelgroep zijn:

- Minimaal een HBO diploma;
- Affiniteit met IT;
- Sterke motivatie.

De skill set die cursisten zich eigen kunnen maken, is gelijkwaardig aan het niveau van bachelor of ICT op het gebied van software engineering. Met dien verstande dat verondersteld wordt dat zij reeds de algemene vaardigheden bezitten voor de start van de cursus. Ervaring in het ontwikkelen van software in specifieke bedrijvenomgeving dient na de cursus verworven te worden tijdens het tweede gedeelte van hun scholing bij een van de betrokken bedrijven.

Doelstelling regioplan

- om- en bijscholing;
- arbeidsinstroom van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt;
- van werk naar werk.

Internationaal Talent

Maatregel 13. International Talent Acquisition (ITA)

Inleiding

In Nederland is de werkloosheid fors toegenomen, ook in Amsterdam en omgeving. Daaruit zou kunnen worden geconcludeerd dat er voor Amsterdam en de MRA geen noodzaak is om nu stevig in te zetten op het binnenhalen en vasthouden van talent uit het buitenland. Dit is echter om verschillende redenen een verkeerde conclusie. Er is juist alle reden toe.

113

In de eerste plaats omdat er ook op dit moment sectoren zijn die nauwelijks aan geschikt personeel kunnen komen. Zo wordt in de Nederlandse ICT-sector dit jaar een tekort verwacht van ongeveer 15.000 medewerkers en staan in Amsterdam en directe omgeving circa 1600 vacatures open voor ICT-ers. Ook andere sectoren merken dat, zelfs in deze moeilijke economische periode, het aanbod van hoogopgeleiden in de MRA krap is. In de onlangs verschenen Economische Verkenningen MRA 2014 wordt geconstateerd dat de krapte op de MRA-arbeidsmarkt voor hoogopgeleiden niet alleen geldt voor 2012, maar naar alle waarschijnlijkheid, ook voor de jaren daarna. "De mogelijkheden om de arbeidsinzet van hoogopgeleiden te vergroten zijn praktisch afwezig: hoogopgeleiden zijn al grotendeels aan het werk en de werkloosheid onder hen ligt in sommige deelregio's van de MRA onder het niveau van de frictiewerkloosheid. Het aanbod van hoger opgeleiden ten behoeve van hernieuwde economische ontwikkelingen zal dus ergens anders vandaan moeten komen."

Hierdoor worden economische kansen gemist. Daarbij gaat zowel om directe effecten, doordat de betreffende bedrijven bepaalde opdrachten niet kunnen aannemen of uitvoeren, als om indirecte effecten, doordat deze bedrijven daardoor in mindere mate als motor kunnen fungeren voor de economische omgeving waarin zij opereren. In beide gevallen worden aldus de mogelijkheden om banen te creëren of in stand te houden voor lokaal talent op verschillende niveaus beperkt.

In de tweede plaats is de aanwezigheid van een internationale talentpool (kenniswerkers én studenten) een cruciale voorwaarde voor de MRA om te kunnen behoren tot de top 5 van sterke Europese vestigingsregio's. Deze aanwezigheid is nodig om de grote aantrekkingskracht van de MRA voor internationale bedrijven en investeerders ten minste op peil te houden. Volgens de European Cities Monitor is de beschikbaarheid van goed personeel al jaren een cruciale voorwaarde in de vestigingsoverwegingen van internationale bedrijven. Ook de Global City Competitiveness Index

amsterdam economic board

(GCCl) ziet menselijk kapitaal als belangrijke factor in het economisch concurrentieklimaat. Amsterdam scoort op de GCCl 2012 wereldwijd een op zich goede 17e plek* (van de 120 gewogen steden), maar blijft op de factor menselijk kapitaal steken op een 28e** plaats.“

Ten onrechte wordt vaak gedacht dat de inzet van internationaal talent ten koste zou gaan van de lokale beroepsbevolking. Het tegendeel is het geval, zo blijkt uit onderzoek van bijvoorbeeld het Centraal Planbureau (De economische effecten van internationalisering, 2012) en uit een recent SER-advies (Make it in the Netherlands, april 2013). De instroom van buitenlands talent leidt tot meer diversiteit, tot een vergroting van het niveau van zakelijke activiteiten, tot meer innovatie, tot meer internationale contacten en handel, tot een hogere productiviteit (de aanwezigheid van en interactie met internationaal talent stimuleert de kwaliteit van nationaal talent) en daarmee tot meer groei en werkgelegenheid en meer belastinginkomsten. Internationalisering van de arbeidsmarkt voor hogeropgeleiden is dus noodzakelijk voor Amsterdam/MRA om haar positie als kennisstad te behouden en daarmee haar perspectief op groei en welvaart.

Het is dan ook om die reden dat kennisinstellingen, bedrijfsleven en overheden in de MRA binnen het Human Capital Programma 2012 een International Talent Acquisition-programma (ITA) ontwikkelen. Doelstelling hiervan is het aantal buitenlandse studenten op masterniveau te verdubbelen en het aantal buitenlandse kenniswerkers in de MRA te vergroten. Het ITA-programma draait om de “battle for brains” en niet zo zeer om “the war on talent”. Wel start het programma met een speciale focus; namelijk op die sectoren/clusters waar op dit moment sprake is van een krappe arbeidsmarkt, zoals dat in de ICT het geval is. Het programma moet zich daarnaast – gegeven het belang van een sterke internationale talentbasis voor de MRA-economie in het algemeen – echter richten op het versterken van de internationale talentbasis in de MRA in bredere zin. Om die reden ook een speciale focus op internationale studenten: aantrekken op de juiste studies, uit de juiste landen alsook behoud van deze studenten voor de arbeidsmarkt.

Voor ITA is inmiddels een Business Plan opgesteld en het programma bevindt zich in de uitvoeringsfase. Het plan beschrijft het waarom van het programma, de focus en trends binnen de focus, de invulling van het programma, alsmede de daarvoor benodigde middelen en participatie van bedrijven, kennisinstellingen en overheden.

114

Ook De Sociaal Economische Raad wees onlangs op het belang van het werven en binden van internationaal talent en op de rol die overheden (waaronder gemeenten) daarbij hebben. De Nederlandse organisatie voor internationale samenwerking in het hoger onderwijs (NUFFIC) richt zich met de nationale campagne ‘Make it in the Netherlands’ op het aantrekken van internationale studenten naar Nederland. Bovendien is acquisitie en binding van internationale technische talenten onderdeel van het Nationaal Techniekpact 2020.

Doel

Het gericht vergroten van de internationale werknemerspool (met in eerste instantie een focus op die categorieën ICT-werkers waarvoor het regionale en nationale aanbod nu al ontoereikend is) en het verdubbelen van het aantal internationale studenten en deze behouden voor de arbeidsmarkt.

Doelgroep

ITA richt zich in de eerste plaats op internationaal talent (in of buiten NL) op zoek naar werk, studie, stage of gerelateerde info. Daarbij gaat het om studenten voor bachelor opleidingen (HBO en WO), masters en summerschools en wat kenniswerkers betreft om ICT-talent uit Oost Europa of Azië (m.n. met de profielen: Software Developer, Front End Developers, Designers, Product Owners, iOS Developers, Android Developers, PHP Developers, experts op het gebied van security en van sensors).

ITA richt zich daarnaast op bedrijven en kennisinstellingen in de MRA die op zoek zijn naar talent en die baat hebben bij gezamenlijke city branding, en langs deze weg talent aan willen trekken. In eerste instantie gaat het daarbij wat kenniswerkers betreft vooral om ICT-talent. Op middellange termijn zal de focus worden verbreed naar andere sectoren.

amsterdam economic board

Overigens hebben buitenlandse bedrijven met toegang tot de Europese markt een talentenpool nodig die representatief is voor het moederbedrijf én voor de markten die ze bedienen. Dat betekent dat deze bedrijven ook behoefte zullen hebben aan een zekere mate van internationaal talent, zelfs als er ook aanbod is van lokaal talent. Het niet (helpen) faciliteren van deze behoefte houdt het risico in dat deze bedrijven kiezen voor een andere vestiging

Prestatie

Het ITA programma bestaat uit oplevering van een aantal elementen:

- Webportal "Work & Study" onder lamsterdam.com
- Citybranding op basis van de kansrijke clusters
- Webpagina's voor belanghebbenden
- Social Media Recruitment
- Gerichte internationale talent sourcing acties/ activiteiten
- Boeien en binden programma

Partnershipprogramma

Welk knelpunt lossen we op?

Deze maatregel beoogt de volgende knelpunten uit de HCA van het cluster ICT op te lossen:

- De vraag naar HBO- en WO-professionals die kunnen opereren op het snijvlak van ICT en andere sectoren (alle topsectoren van de MRA!).

Verbinding andere sectorplannen

Aangezien het in eerste instantie om ICT gaat is er een verband met het sectorplan ICT. De zaken die daarin worden beoogd zijn echter van andere aard dan in deze maatregel.

Organisatie

Het programma is integraal onderdeel van de Human Capital Agenda en de internationaliseringsagenda van de Amsterdam Economic Board en wordt door de Board, in nauwe samenwerking met kennisinstellingen, bedrijven en overheden (EZ, Amsterdam Marketing, Expatcenter, Nuffic) opgezet.

Het programma zal op een dusdanige manier worden gepositioneerd en georganiseerd dat:

- De juiste partijen aan elkaar verbonden worden; vanuit de specifieke talentdoelgroepen
- Kennis gedeeld en geborgd wordt
- (Gemeenschappelijke) belangen behartigd worden
- Schaalvoordelen, doelen en resultaten worden bereikt door vereende krachten
- Iedereen zich verantwoordelijk voelt voor het welslagen van het programma

Input voor het programma zal worden gemobiliseerd via:

- Expertisetafel Internationaal Talent (m.b.t. vraag, aanbod, matching, tekorten, trends)
- De kerngroep ICT van de Amsterdam Economic Board (voor branding, trends, activiteiten, tekorten)
- Partnertafel (m.b.t. tekorten en specifiek acties kenniswerkers)
- Expertisetafel Kennisinstellingen (m.b.t. studentrecruitment)

De organisatie zal (vooralsnog) wordt ingevuld met de volgende rollen:

- Programmamanager (1FTE): Verantwoordelijk voor programma, organisatie, verbindingen, draagvlak, funding
- Coördinator Online (1FTE): Draagt zorg voor actuele online presentie en marketing op webportal en social media

amsterdam economic board

- Marketing, communicatie & branding (0,4FTE): Ontwikkelt “op de plank” promo-materialen voor online marketing, evenementen en activiteiten i.s.m. Amsterdam Marketing en de AmEc Board, organiseert Events
- Coördinator Werving (1FTE): Brengt vraag/tekorten in kaart bij bedrijven en partners. Verbindt partners aan het programma. Informeert en adviseert deze over belang, voordelen, succesvol aantrekken en behoud van internationaal talent, buitenlandse reizen / missies.
- Coördinator Boeien en binden (1FTE): Ontwikkelt programma en activiteiten om buitenlandse studenten aan de MRA te binden. Linking pin met Nuffic; Verbindt regionale bedrijvennetwerken met kennisinstellingen rondom studerend talent

Daarnaast wordt ingezet op het vrijmaken binnen de kennisinstellingen van 0,4 FTE voor het binnen de eigen organisatie laten landen van het ITA-programma.

Financiën

Voor deze maatregel wordt geen cofinanciering aangevraagd binnen deze regeling.

Waardecreatie

Via werving van studenten:

Uitgaand van een geschatte lange termijn blijft kans van 19% resulteert een jaarlijks positief effect op de overheidsfinanciën van ongeveer 740 miljoen euro. Dit betreft het effect bij de huidige studentenstromen van en naar Nederland ten opzichte van een situatie waarin geen studentmobiliteit plaatsvindt. (Bron: CPB, 2013)

Elke extra student levert:

- €10.370 economische impact per jaar
- 0,289 extra FTE
- €50.000 investering huisvesting

116

Via aantrekken van kenniswerkers:

Harde cijfers over de waardecreatie via het aantrekken van kenniswerkers zijn niet of nauwelijks te geven. Zowel CPB als SER onderschrijven echter het belang van de inzet hierop, zowel vanwege het belang daarvan voor het oplossen van concrete knelpunten op de Nederlandse arbeidsmarkt, als voor het belang daarvan voor de aantrekkelijkheid van Nederland / de MRA als vestigingsplaats voor internationale bedrijven.

Tijdpad

In september 2013 is een start gemaakt met het ITA programma. De webportal wordt in 2014 (voor de doelgroep studenten en ICT) opgeleverd, waarna de andere clusters en de andere ITA programma elementen volgen. De intentie is om het programma een langdurig karakter te geven, door inzet en financiering van alle triple-helix partijen.

Verduurzaming maatregelen

ITA is een meerjarig programma en loopt nog door als de sectorplanregeling afgerond is. Bijdrage vanuit de Regeling Cofinanciering Sectorplannen wordt gezocht voor de startfase die vooral wordt gebruikt om programma in te vullen en op te zetten. Na de startfase moet programma kunnen worden gefinancierd via bijdragen van regionale overheden, bedrijfsleven en kennisinstellingen binnen de MRA.

Voorwaarden

ITA zal worden uitgevoerd onder de voorwaarde dat er voldoende (financieel) draagvlak voor het project bestaat bij bedrijven en kennisinstellingen binnen de MRA.

Doelstelling regioplan

Overige maatregelen.

Zoals in de onderbouwing van deze maatregel is beschreven heeft deze duidelijke positieve effecten voor de economie en de arbeidsmarkt van de MRA. Deze effecten zullen deels ook ten goede komen aan de groepen waarvoor de Regeling Cofinanciering Sectorplannen met name zijn bedoeld (instroomkansen voor jeugdwerklozen, behoud van banen voor ouderen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie en kansen op instroom voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt). Deze effecten zijn evenwel indirect en op voorhand lastig kwantificeerbaar.

Waardecreatie van het programma

Voor het business model is het van belang te identificeren wie de cliënten zijn welke diensten het programma levert en wat de waardecreaties zijn van de geleverde diensten.

De waarde die de diensten van het Programma HC aan de MRA toevoegen zijn:

- Ontwikkeling van Regioregie in scholing en verbinding sectorale actieplannen van sociale partners en Europese doelstellingen
- Een 'evidence based' label dat kan worden verbonden aan human capital interventies en innovaties doormiddel van MKBA analyses;
- Nieuwe interventies die evidence based gemaakt worden en 'vermarkt' kunnen worden;
- De opbrengsten voor deelnemers aan opleidingen en trainingen;
- Het behouden van werknemers en werkzoekenden voor de arbeidsmarkt;
- Het verminderen van werkloosheid;
- Het verkleinen van de mismatch tussen vraag en aanbod;
- Het aantrekken van (internationaal) talent;
- Het monitoren van onderwijs en arbeidsmarkt MRA breed door een jaarlijkse Onderwijs & Arbeidsmarktbalans

117

Bij enkele van de bovengenoemde initiële projecten is een tentatieve ex ante kosten-batenanalyse toegevoegd om een indruk te krijgen van de potentie van de projecten. Uit de hierboven gepresenteerde gegevens blijkt dat de maatschappelijke winst van vier initiële projecten aanzienlijk is.