

FEWA Haaglanden!

Subsidieaanvraag en plan van aanpak



Inhoud

Samenvatting.....	3
1. Inleiding en aanleiding	5
Drie routes.....	6
Omvang doelgroep per route.....	7
Onderwijsvisie en experimenten.....	7
Verbinding met de Kwaliteitsagenda van ROC Mondriaan	9
2. Op zoek naar kansrijke sectoren op de arbeidsmarkt.....	10
Bouw samenwerkingsverband	10
Selectie partners binnen Ewa Haaglanden.....	11
3. Uitwerking in plan van aanpak: missie, visie, doelstellingen en na te streven resultaten.....	14
4. Activiteitenplan	15
5. Organisatie	21
Beschrijving rollen en taken	22
Dwarsverbanden met andere overleggrems	23
Draagvlak onder studenten en docenten van de School voor Entreeopleidingen	24
6. Begroting tijdens de programmaperiode.....	25
7. Monitoring en evaluatie.....	26
8. Borging / duurzaamheid.....	26
Indicatieve meerjarenbegroting voor de jaren ná de programmaperiode.....	27
9. Risico's en beheersmaatregelen.....	28
Toelichting kandidaat programmamanager Ewa Haaglanden	29
Literatuur.....	30
Gebruikte data.....	31
Specifiek gebruikte informatie over de regeling	31

Samenvatting

Het zal u niet zijn ontgaan. De arbeidsmarkt is krap. Werkgevers zitten te springen om gekwalificeerd personeel. Zelfs de economische groei loopt terug door een gebrek aan arbeidsaanbod. Terwijl nog steeds veel mensen aan de kant staan. Mensen die graag aan de slag willen om zo hun steentje bij te dragen aan de maatschappij. Het is hoog tijd voor een nieuwe aanpak. Mogen wij aan u voorstellen:

Ewa Haaglanden! De noodzakelijke alliantie voor arbeidsparticipatie

Ewa staat voor Entree Wegen naar Arbeid en is tevens straattaal voor 'Hallo!' Dat is wat wij zeggen tegen kandidaten en bedrijven in de regio Haaglanden. Ewa is een samenwerkingsverband tussen werkgevers, lokale overheden en het onderwijs. Het doel is de arbeidsparticipatie van jongeren uit de entreeopleiding van ROC Mondriaan, en andere mensen met een afstand tot werk, te bevorderen. De vérgaande samenwerking die wij in Ewa Haaglanden voorstaan is noodzakelijk voor een effectieve aanpak.

De huidige situatie op de arbeidsmarkt is een uitstekende uitgangspositie. Er is sprake van een kwantitatief en kwalitatief probleem: bedrijven hebben veel personeel nodig, maar er kan niet worden voldaan aan de 'ideale' match omdat er niet voldoende werknemers zijn die aan de opgegeven wensen van de werkgevers voldoen.

Terwijl dat personeel in potentie wel aanwezig is. Dat zijn namelijk de jonge mensen die de moed hebben om de school weer binnen te stappen. Werknemers binnen bedrijven die verder willen leren. En mensen met een afstand tot werk die weer aan de slag gaan.

We kunnen echter constateren (zonder met de vinger naar één van de betrokkenen te wijzen) dat sommige jongeren nu nog circuleren tussen de school en begeleiding vanuit de gemeente, en niet aan werk komen. Dat er kansen blijven liggen omdat laaggeschoolden in bedrijven nog te weinig verder worden opgeleid. Waarmee ze ook geen plek creëren voor nieuwe collega's. En dat er nog geen breed opleidingsaanbod beschikbaar is om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in onze regio met behulp van relevante scholing aan het werk te helpen. Dat staat nog in de kinderschoenen.

Het is duidelijk: we kunnen vraag en aanbod alleen in gezamenlijkheid effectief bij elkaar brengen.

Wij, partners binnen Ewa Haaglanden, willen daarom sámen jonge mensen zonder diploma begeleiden, opleiden en doorschakelen naar een diploma én een fijne werkplek. We willen kandidaten binnen bedrijven verder opleiden. En we willen kandidaten met relevante scholing dichterbij een baan en participatie brengen.

In ons samenwerkingsverband gaan we daarom de komende jaren, tot en met 2024:

- minimaal 216 jongeren, via een entreeopleiding die plaatsvindt in het bedrijf, een grotere kans bieden op een ononderbroken loopbaan via scholing naar werk
- minimaal 133 jongeren, voor wie de entreeopleiding te hoog gegrepen is op dat moment in hun leven, zoveel mogelijk scholing meegeven en direct doorschakelen naar werk
- minimaal 1692 kandidaten die doorstromen naar niveau 2 een meer arbeidsmarktrelevante leeromgeving bieden
- minimaal 47 kandidaten binnen bedrijven relevant verder opleiden
- in een samenwerkingsverband van ROC, gemeenten en betrokken bedrijven één of meerdere certificaten ontwikkelen en uitvoeren voor minimaal 27 laaggeschoolde kandidaten die nog geen onderwijs volgen

Onze *droom* is dat we na 2024:

- een nieuwe op de bedrijven/sectoren afgestemde arbeidsmarktroute binnen de entreeopleiding hebben, en nieuwe scholingsmogelijkheden voor deelnemers binnen en buiten bedrijven
- kandidaten in onze reguliere entreeopleiding een veel arbeidsmarktrelevantere opleiding bieden
- kandidaten aan scholing en werk helpen binnen een flexibel ecosysteem van bedrijven om het ROC heen
- de ondersteuning vanuit bedrijven, school en gemeenten op elkaar hebben afgestemd en aangesloten

Het samenwerkingsverband Ewa Haaglanden is in het belang van de jongeren en kandidaten die gaan of blijven participeren en hun eigen brood kunnen verdienen. Het is ook in het belang van de bedrijven die toegang krijgen tot een ruimer potentieel aan gekwalificeerde arbeidskrachten. De samenleving als geheel en de gemeenten zijn gebaat bij duurzame arbeidsparticipatie van deze doelgroep. Het vergt weliswaar inzet en investeringen, maar levert winst op in de vorm van lagere kosten (zoals uitkeringen) en een hoger welbevinden en gezondheid bij de kandidaten. Het ROC ziet natuurlijk graag dat entreestudenten beter op hun plek komen met de nieuwe arbeidsmarktroute en dat laaggeschoolden en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt meer kunnen participeren vanwege een relevant opleidingsaanbod.

Het is zaak de kansen die er zijn nu aan te grijpen.

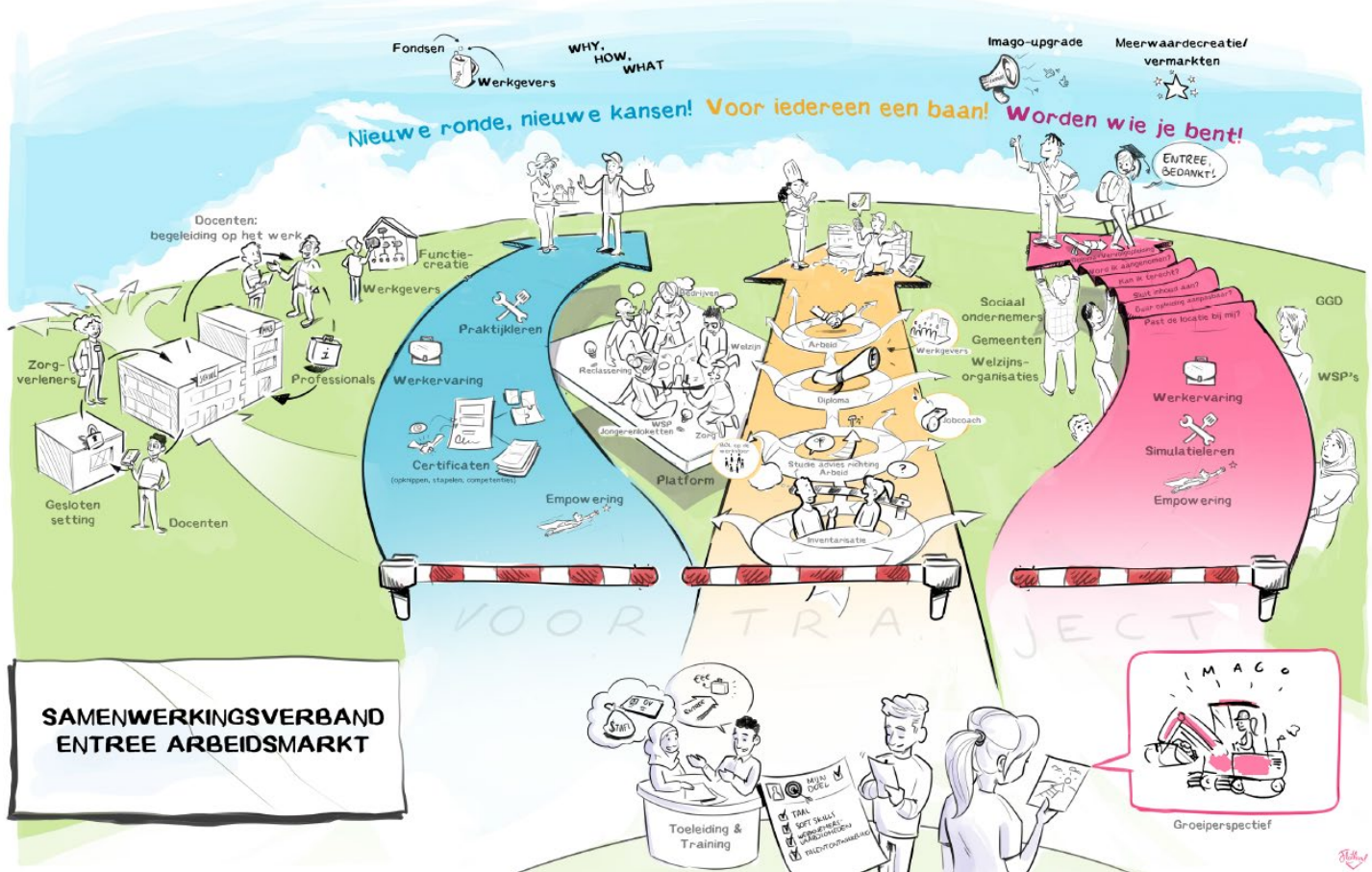
1. Inleiding en aanleiding

Gemeenten en het ROC hebben – elk vanuit hun eigen positie - als belangrijke opgaven onder andere het terugdringen van voortijdig schoolverlaten en het begeleiden naar of toerusten voor werk van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Zo worden inwoners van onze gemeenten in staat gesteld te participeren, worden de uitkeringslasten voorkómen of verlaagd, en worden bedrijven aan broodnodig personeel geholpen.

Toch staan nog te veel mensen aan de kant, of dreigen ze hun werk te verliezen. Er zijn nog steeds voortijdig schoolverlaters, laaggeschoolde jongeren komen lastig aan duurzaam werk, de kwalificaties van werkenden sluiten niet (meer) aan waardoor ze op termijn in een uitkeringssituatie dreigen te belanden en sommige volwassenen zijn al langer niet meer aan het werk en hebben voor hun re-integratie relevante scholing nodig.

Bedrijven in de regio staan op dit moment te springen om personeel, maar weten daar niet altijd duurzaam in te voorzien. De overgang van school naar werk gaat niet vloeiend, nieuwe kandidaten zijn lastig te vinden en hun huidige werknemers missen soms wat noodzakelijke bagage om duurzaam bij bedrijven aan de slag te blijven.

Vanaf de zomer van 2018 hebben partners in de arbeidsmarktregio zich daarom verzameld om een antwoord te formuleren op deze uitdagingen. We zijn van mening dat het Regionaal investeringsfonds mbo een prachtige kans biedt om onze voornemens in gezamenlijkheid te kunnen uitvoeren. Deze subsidieaanvraag is een weerslag van de gesprekken die we in de regio hebben gevoerd en een beschrijving van de wijze waarop we aan de uitdagingen invulling willen geven. Samen hebben we uitgetekend welke dienstverlening we voor ons zien.



Drie routes

Toekomstige student Ferry: "Ik stopte steeds met school. Ik vond het ook niet leuk meer. Maar ja, een diploma halen is wel handig, dan kun je beter verdienen. Toen heb nik me toch weer aangemeld. En toen kreeg ik een mooie kans: lekker aan het werk in een bedrijf en nog leren ook, en na een jaar een diploma. Ik kom niet eens meer op school maar leer alles daar. Dat past veel beter bij me. En als ik goed mijn best doe, kan ik hier misschien wel blijven. Heb ik meteen werk."

Wij zien een gele route voor ons. Studenten in de entreeopleiding zijn zich terdege bewust van de noodzaak een startkwalificatie te halen. Maar voor sommigen blijkt dat er – door een combinatie van factoren – op dat moment in hun leven toch niet in te zitten. Veel van deze studenten vallen dan ongemotiveerd uit en halen zelfs het entreediploma niet meer. Voor deze studenten is een aantrekkelijke arbeidsmarktroute nodig richting het entreediploma en op zeer korte termijn – binnen een jaar – een succesvolle overgang naar werk. De beste methode daarvoor is in onze visie het vervolmaken van de opleiding *in het bedrijf en inhoudelijk toegesneden op werk in het bedrijf*

en de sector. Niet meer in de schoolbanken, maar 5 dagen per week op de werkvloer. Via deze werkrelevante onderwijsomgeving wordt de overgang naar werk vergemakkelijkt. Het is de bedoeling dat het merendeel van de studenten na de opleiding doorstroomt naar een functie in dat bedrijf of via ons netwerk makkelijk richting werk begeleid wordt.

We zien een blauwe route voor ons. Mensen die een scholingsbehoefte hebben en via een opleidingstraject beter toegerust zijn om (weer) aan het werk te gaan volgen trajecten gericht op het behalen van relevante verklaringen of certificaten. Deze route is enerzijds bedoeld voor kandidaten die nog niet aan het ROC verbonden zijn en vormt een invulling van 'een leven lang leren' d.m.v. een inschrijving bij de school via de derde leerweg. Anderzijds kan een deel van de entreestudenten voor wie ook de arbeidsmarktroute (geel) geen antwoord biedt hiermee op weg geholpen worden van de opleiding naar werk. Voor hun arbeidsmarktpositie is het verkrijgen van zoveel mogelijk aantoonbaar gevolgde scholing binnen de mogelijkheden die zij op dat moment hebben heel belangrijk.

Toekomstige student Janice: "Ik heb al op zoveel scholen gezeten. En eigenlijk vind ik het niet zo leuk. Ik wil gewoon aan de slag, maar ik weet niet hoe. Toen boden ze me aan om in elk geval een certificaat te halen. En de gemeente gaat met me in gesprek over een werkplek. Ze hebben veel bedrijven die personeel willen dus dat gaat wel lukken zeggen ze. Ik ben echt blij met deze kans. Misschien ga ik het wel leuk vinden en haal ik nog eens een certificaat."

Toekomstige student Britt: "Ik ben dit jaar gestart in de entreeopleiding. Ik heb nog helemaal geen diploma, maar ik wil die toch gaan halen. En dan naar niveau 2. Ik wil graag in de dienstverlening werken. Ik vind het fijn dat ik nu al kennismaak met de bedrijven. Dan weet ik tenminste waar ik voor naar school ga. Ik heb echt zin om na school bij zo'n bedrijf aan het werk te gaan. En het gaat me lukken, dat weet ik zeker."

We zien ook een rode route voor ons: de entreeopleiding voor studenten die doorgaan naar niveau 2. Deze route heeft het ROC al behoorlijk op orde. Het percentage VSV is laag en het studiesucces van deze leerlingen is vergelijkbaar met dat van anderen in niveau 2. Toch heeft ook deze route een vernieuwing nodig. Bij de invoering van de entreeopleidingen, als opvolger van de AKA, is de opleiding heel algemeen geworden. Sindsdien mist het de verbinding met het bedrijfsleven. Met behulp van de

ervaringen die in de blauwe en vooral de gele route worden opgedaan, kan de begeleiding in de rode route worden verbeterd en wordt deze meer arbeidsrelevant. Dit kan in de vorm van kennis, maar ook concreet door de inzet van materiaal, apparatuur, praktijklocaties, het vergroten van het aantal bpv-plekken, de inzet van het netwerk voor het vinden van een baan en professionalisering van de medewerkers door bijvoorbeeld docentstages. Zo krijgen deze studenten meer bagage mee, waardoor de succesvolle afronding van de opleiding in niveau 2 wordt bevorderd en zorgen we ervoor dat nog meer studenten een startkwalificatie halen.

In de tekening is ook te zien dat er sprake is van **rotondes**. Voor een goede plaatsing van kandidaten is uiteraard een uitstekende intake en matching nodig. Dat leidt voor het overgrote deel van de kandidaten tot een goede eerste plaatsing. Maar onderweg kan de situatie van de student veranderen. Het is dus zaak te waarborgen dat voor individuele kandidaten tussentijds overgangen tussen de routes mogelijk zijn. Een uitgebreidere beschrijving van de totstandkoming van het programma en de erbij bevraagde partijen is opgenomen in de regionale analyse.

Omvang doelgroep per route

We hebben het dus over studenten die een entreeopleiding (gaan) volgen bij ROC Mondriaan, over werknemers van bedrijven in de regio die op de werkvloer een entreeopleiding kunnen volgen én op een groep die nog buiten het arbeidsproces staat maar door scholing of training weer onderdeel kan worden van de arbeidsmarkt. Het grootste deel van onze kandidaten heeft geen diploma van een vooropleiding in het voortgezet onderwijs en geen startkwalificatie.

De aantallen kandidaten die we binnen Ewa Haaglanden willen bereiken staan in onderstaande tabel. Een uitgebreide analyse van de doelgroepen is te vinden in de regiovisie.

	2020 vanaf 1/8	2021	2022	2023	2024 tot 1/8	Totaal RIF- periode	Structureel
Gele route	24	48	56	56	32	216	56
Blauwe route: uitvallers	13	30	30	30	30	133	30
Blauwe route: opscholen	10	10	10	10	7	47	10
Blauwe route: certificaten			10	10	7	27	10
Rode route	176	423	423	423	247	1.692	423
	223	511	529	529	323	2.115	529

Onderwijsvisie en experimenten

Deze beoogde routes komen niet uit de lucht vallen, maar bouwen voort op de onderwijsvisie en de ervaringen die we al hebben opgedaan.

In de visie van de School voor Entreeopleidingen is voor een effectieve schoolloopbaan voor onze studenten *praktijkgericht onderwijs* nodig dat het mogelijk maakt aan de drievoudige opdracht van het onderwijs volgens Gert Biesta te voldoen: kwalificatie, socialisatie, en persoonsvorming. Studenten leren in een praktische onderwijssetting voor het beroep, ze leren met elkaar en hun collega's omgaan, en ze ontwikkelen zich als mens.

Een flink aantal van de studenten binnen de Entreeopleiding komt binnen met bagage. Zij hebben – als een van de weinigen in Nederland - geen diploma behaald in het voortgezet onderwijs. De oorzaken verschillen per student. De school laat de studenten daarom - naast de praktische vaardigheden en kennis - ook de in zichzelf aanwezige kracht en capaciteiten ontdekken en vergroten. Door in te zetten op wat de studenten wél kunnen (talentontwikkeling) zijn zij als persoon en collega na de opleiding goed toegerust om een vervolgopleiding te starten of aan het werk te gaan.

Om dit te realiseren zijn vakkundige medewerkers nodig die zeer betrokken zijn bij de studenten. Dit vormt de basis voor succesvol leren en ontwikkelen en hierop is het motto van de school gebaseerd; **“Relatie voor Prestatie”**. De docenten staan niet alleen in hun taak. In een samenspel met ouders/verzorgers, leermeesters en eventueel hulpverleners moet een voor de student specifieke aanpak worden ontwikkeld. De individuele leer- en zorgbehoeften van de studenten staat centraal en de uitdaging is om binnen de mogelijkheden van de school tot zoveel mogelijk maatwerk te komen.

De school werkt bijvoorbeeld met gedifferentieerde klassen, naar ondersteuningsbehoefte. Zo is er een 'taalklas' voor onze nieuwkomers, een klas voor oud praktijkschoolleerlingen en een focusgroep voor jongeren met een stevige ondersteuningsbehoefte. De school experimenteert hiermee. In sommige

gevallen is specialisatie geboden (zoals bijvoorbeeld bij studenten die meer taalonderwijs nodig hebben) en in andere gevallen biedt juist een samengestelde groep studenten voordelen. Ook binnen de klas wordt gedifferentieerd en voor iedere student moeten er haalbare leerdoelen gesteld worden.

De studenten leren daarnaast ook een vak. Wij menen dat het opleiden van onze studenten als toekomstige vakmensen de motivatie van de studenten verhoogt en daarmee ook het studiesucces. Je leert immers met een bedoeling. Dit slaagt in onze visie het beste als er veel praktijkervaring wordt opgedaan en als studenten een goed beeld krijgen van wat er voor hen in de wereld van werk te koop is. Studenten moeten gaan 'voelen' hoe het is om bij een bedrijf op de werkvloer te functioneren. Het vergroten van de beroepsspecifieke vaardigheden heeft bovendien volgens Buisman et al. (2017) ook een beschermende werking voor nieuwe toetreders op de arbeidsmarkt. Deze studenten zijn als nieuwe medewerkers namelijk direct productief, in tegenstelling tot de algemeen opgeleide schoolverlaters. Het vergroten van de beroepscomponent in de opleiding is daarom voor de toekomstige positie van onze studenten het nastreven waard.

Voor onze studenten is niet zelden stevige begeleiding nodig. Dat biedt uiteraard de school, maar ook bedrijven die onze studenten een stageplaats bieden en gemeenten die studenten naar werk begeleiden. De School voor Entreeopleidingen hanteert een begeleidingsplan per student in de maatwerktrajecten. Ook is er voor elke student een jaarlijkse cyclus met zes-wekelijkse POP-gesprekken, loopbaanoriëntatie, en gesprekken over de ondersteuning. De bedoeling is met behulp van de al opgebouwde relatie tussen student en begeleider te groeien naar een situatie waarbij de student ook presteert. Om de student verder op weg te helpen zijn er o.a. keuzedelen 'verrijken leervaardigheden' en 'solliciteren' voor de overgang naar werk; binnenkort komt een keuzedeel remediërend Nederlands beschikbaar.

Op dit moment is er nog een 'harde knip' tussen de begeleiding van studenten die nog op school zitten (door de school en het leerbedrijf) en de begeleiding vanuit de gemeente als studenten na diplomering niet meteen een baan vinden of zijn uitgevallen. Idealiter bestaat er een doorgaande begeleiding voor deze studenten van school (mogelijk via bemiddeling) naar werk, zoals ook elders in het land wordt gepoogd uit te voeren in de pilots motie Kwint/Özdil, en sluit de begeleiding tussen school, gemeente en werkgever op elkaar aan. De instituties om de student heen veranderen immers plotseling, maar de student zelf niet. Ook in het recent verschenen interdepartementaal beleidsonderzoek 'jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt' wordt deze problematiek aangeroerd. Coaching on the job kan al eerder beginnen op de stageplek, en studenten hebben vaak behoefte aan ondersteuning omdat problemen met bijvoorbeeld woonruimte, financiën en zorg een succesvolle schoolloopbaan of werk in de weg kunnen zitten. Anderzijds zou de school langer vinger aan de pols kunnen houden zodat ze zich ervan verzekert dat de student goed terechtgekomen is, en om nadere scholingsopties onder de aandacht te brengen.

Binnen de regio wordt op basis van deze visie al geëxperimenteerd met arbeidsmarktgericht onderwijs en begeleiding.

- De School voor Entreeopleidingen verzorgt een **opleiding op de werkvloer wijkcentrum O3**, gefaciliteerd door de gemeente Den Haag en in samenwerking met O3 en Xtra. De jongeren leren op de werkvloer en komen het schoolgebouw niet meer binnen, het bedrijf is hun school. De docent zorgt samen met de werkplekbegeleider voor de opleiding en begeleiding. Dit lijkt enigszins op de gele route. Wat nog ontbreekt is het daadwerkelijke arbeidsmarktperspectief: studenten kunnen er niet gaan werken na afronding van de opleiding. Ze moeten dan zelf werk gaan zoeken. De opleiding is inhoudelijk nog niet volledig arbeidsmarktgericht en additionele ondersteuning en begeleiding is het maximaal haalbare op dit moment, maar uitbreiding daarvan zou de succesvolle uitstroom naar werk vergroten.
- De School voor Entreeopleidingen verzorgt sinds de zomer van 2019 als pilot **een hybride opleiding samen met thuiszorgaanbieder Florein**. Studenten volgen les bij de zorgaanbieder en gaan mee naar cliënten. Ook dit lijkt op de gele route, maar mist nog essentiële elementen die door deze RIF-aanvraag wél toegevoegd kunnen worden. Zo is in dit traject de overgang naar werk is nog niet geregeld. De

arbeidsmarktgerichte invulling in de opleiding is nog in ontwikkeling. Er wordt géén aanvullende ondersteuning geboden vanuit gemeenten. En is deze route op dit moment alleen geschikt voor een groep kansrijke kandidaten uit de entreeopleiding. We zijn samen met de betrokken thuiszorgaanbieder aan het leren deze opleiding goed vorm te geven.

- Daarnaast voert de School voor Entreeopleidingen met subsidie van de gemeente Den Haag een hybride opleiding uit in de zorg, voor een groep van 22 studenten bij werkleerbedrijven in **Houtwijk**, en een aantal maatwerktrajecten bij **Calibris**.
- Sinds de zomer van 2019 werken gemeenten uit de arbeidsmarktregio en het ROC samen in een **pilot praktijkleren met een praktijkverklaring** en met de **pilot MBO-verklaring**. Dit lijkt op een blauwe route. Bij de pilot praktijkleren kunnen kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt (al dan niet op een werkervaringsplaats) werkprocessen die zij beheersen laten valideren. In de pilot MBO-verklaringen wordt bij uitval uit het onderwijs het wél behaalde deel van de opleiding vastgelegd voor de kandidaat. De pilots maken zelf géén onderdeel uit van deze subsidieaanvraag, maar de ervaringen met deze pilots willen we gebruiken voor de trajecten in de blauw route.
- Het ROC en gemeenten werken al veel langer samen in het bieden van **scholing voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt**. Dat zijn echter nog kleine en versnipperde trajecten.

Verbinding met de Kwaliteitsagenda van ROC Mondriaan

Het bestuur en management van ROC Mondriaan juicht de samenwerking die we aan het ontwikkelen zijn van harte toe. In de kwaliteitsagenda 2019-2022 van het ROC staat als eerste speerpunt opgenomen het bieden van onderwijs aan jongeren en (jong)volwassenen in een kwetsbare positie. Dit moet tot uitdrukking komen in de verlaging van het aantal voortijdig schoolverlaters, het uitbreiden van het aanbod voor herstarters, en het verhogen van het rendement van de opleidingen. Via het sluiten van regionale samenwerkingsverbanden wil het ROC onderwijs verzorgen dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst.

Mondriaan wil zoveel mogelijk studenten succesvol naar een diploma leiden. En op die manier voorkomen dat (jong)volwassenen in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt terechtkomen. Minder voortijdig schoolverlaten (vsv) en een beter rendement dragen daaraan bij. Ook wil Mondriaan meer jongvolwassenen, die om welke reden dan ook via het initiële onderwijs voor hun 23e geen startkwalificatie hebben behaald een passende opleiding bieden. Dit zijn de zogenaamde herstarters. Om dit eerste speerpunt te realiseren en al onze studenten meer kansen te geven, moet Mondriaan de pedagogisch-didactische kwaliteit verder ontwikkelen.

De kern van het middelbaar beroepsonderwijs is dat het aansluit op de arbeidsmarkt van vandaag én morgen. Dat kan alleen door de gevolgen van de technologische ontwikkelingen voor alle beroepen, opleidingen en het onderwijs zelf nadrukkelijk een plaats te geven via innovatie. En dat is alleen mogelijk door intensief samen te werken in de regio, in zo sterk mogelijke verbanden. Door het aanbod voor volwassenen uit te breiden, levert Mondriaan niet alleen een bijdrage aan het noodzakelijke Leven Lang Ontwikkelen, maar blijft het onderwijs ook sterk betrokken bij de ontwikkeling van beroepen en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

Bron: Kwaliteitsagenda 2019-2022 ROC Mondriaan

2. Op zoek naar kansrijke sectoren op de arbeidsmarkt

Om de kans op succes bij de uitvoering van de drie gedroomde paden – rood, blauw, geel – zo groot mogelijk te maken is het zaak aan te sluiten bij de bedrijven die de meeste kans bieden voor deze trajecten binnen onze regio. Waar zijn de meeste banen voor onze doelgroep in de regio beschikbaar, of waar kunnen ze beschikbaar worden? In de bijlage bij deze subsidieaanvraag is de regionale analyse opgenomen. In het kort komt de analyse erop neer dat de huidige krapte op de arbeidsmarkt en de aanhoudende vraag naar personeel uitgeleggen kansen biedt om onderwijs richting werk voor onze doelgroepen handen en voeten te kunnen geven. **We moeten die kans nu grijpen.** Voor onze kandidaten geldt dat werkgevers ook bereid moeten zijn de kandidaten daadwerkelijk in te zetten. Omdat we het hebben over de laag geschoolde medewerkers moet daarvoor de nood soms hoog zijn, de organisatie op orde, en sommige bedrijven zijn veel gemotiveerder om deze mensen een kans te bieden dan andere.

In de **zorg** is veel werk te doen voor onze doelgroep als werkgevers in de zorg de noodzakelijke begeleiding weten te realiseren. Gesprekken met een detacheerder leverde ons het inzicht op dat daarvoor de interne organisatie van de zorgpartner goed op orde moet zijn. Wij hebben al aansluiting gevonden bij partner in Ewa Haaglanden Florijn.

In de **logistiek en groothandel** zien we ook kansen voor onze studenten want de nood is daar erg hoog. Zie de samenwerking die al is ontstaan met partner in Ewa Haaglanden Hanos.

De **schoonmaak** is een sector waar heel veel werk is voor mensen die weinig opleiding genoten hebben. Zie bijvoorbeeld de samenwerking die ontstaat met partner binnen Ewa Haaglanden Rietbroek. De sector is voor de meeste studenten van ons minder aantrekkelijk. Maar in combinatie met bijvoorbeeld werk in de zorg wordt de baan al mooier (schoonmaak binnen een zorginstelling bijvoorbeeld). Soms is een baan in de schoonmaak een uitkomst: even de school uit en aan het werk en daarna éxtra gemotiveerd weer de school in voor een vervolgopleiding.

In **techniek en de bouw** liggen veel kansen. De techniekopleidingen van ROC Mondriaan zijn op de techniekcampus van ROC Mondriaan gesitueerd met een prachtige infrastructuur te midden van een groot bedrijventerrein. Voor Ewa Haaglanden werken de scholen voor Techniek en Bouw en de School voor Entreeopleidingen samen om zo aan de diversiteit van de vraag van bedrijven, ook in de bouw en techniek, te voldoen. Zo zullen we bijvoorbeeld door deze samenwerking gezamenlijk met initiatieven zoals de Energieacademie optrekken en de dienstverlening op elkaar afstemmen.

Bouw samenwerkingsverband

Binnen de regio bouwen partners al jaren aan samenwerkingsverbanden en we zetten stappen in de goede en dezelfde richting. Voor echt gróte winst is het noodzakelijk dat gemeenten, het ROC en bedrijven, met andere partners, sámen de handschoen oppakken.



Feestelijke aftrap van het samenwerkingsverband

Hiervoor is in januari 2019 het Samenwerkingsverband Entree-arbeidsmarkt in de regio Haaglanden opgericht met als doel om voor een goede overgang van school naar werk te zorgen voor de entreestudenten, alsook voor scholing voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

We hebben elkaar nodig om dat tot stand te brengen. Niemand kan het alleen. ROC Mondriaan zal dit netwerk steeds verder uitbreiden totdat een flexibel ecosysteem van bedrijven en organisaties rondom de entreeopleiding is ontstaan.

Selectie partners binnen Ewa Haaglanden

Naast de opzet van een breed samenwerkingsverband is gebouwd aan een specifieke samenwerking met de partners binnen Ewa Haaglanden die aan de begin van de uitvoering het meest relevant zijn en waar de meeste kansen lagen. Met deze partners starten we. Ons initiatief is een groeimodel: in de loop van de uitvoering breiden we het aantal partners binnen Ewa Haaglanden steeds verder uit, tot een flexibel ecosysteem van bedrijven en organisaties om de opleiding heen ontstaat die in staat is het programma duurzaam te borgen.

We zijn begonnen met de regionale afbakening. Alle locaties van de School voor Entreeopleidingen vallen binnen de arbeidsmarktregio Haaglanden¹, daarom is dat het regionale samenwerkingsverband waarin we dit initiatief de samenwerking als eerste hebben opgezocht.² De arbeidsmarktregio Haaglanden omvat de gemeenten Den Haag, Delft, Rijswijk, Westland en Midden-Delfland. Sinds 2001 werken deze gemeenten, samen met het UWV, samen binnen het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid Haaglanden. De samenwerking die er al is hebben we benut om tot het eerste gezelschap te komen die al warm genoeg en ook voldoende ‘dekkend’ is.

De studenten van de opleiding houden zich echter niet aan dit postcodegebied. De stelregel is dat hoe lager het opleidingsniveau is, hoe minder afstand studenten afleggen tot de school. Dus gezien de ligging van de locaties zitten we behoorlijk in de goede richting. Maar vanuit aanliggende gemeenten gaan ook trams naar de locatie van het ROC. Bovendien wordt in de RMC-regio Haaglanden, die zowel de arbeidsmarktregio Haaglanden als de arbeidsmarktregio Zuid-Holland Centraal omvat, samengewerkt om voortijdig schoolverlaten tegen te gaan. Uitbreiding naar andere gemeenten ligt dus voor de hand.

Deze regionale inbedding sluit aan bij de rol die ROC Mondriaan in de regio heeft. ROC Mondriaan is het enige ROC in de arbeidsmarktregio Haaglanden en de grootste in de regio Haaglanden, naast Ewa partner mbo Rijnland. Daar waar de voedingsgebieden overlappen zoeken we de samenwerking op, zoals in RMC-verband ook al gebeurt.³ Het initiatief Ewa Haaglanden is daarmee ook **macrodoelmatig binnen de regio**.

Het groeimodel geldt ook voor het aantal bedrijven en andere betrokken organisaties die nu betrokken is. In de uitvoering van dit programma zullen we het gezelschap steeds verder uitbreiden zodat het programma aan het eind van de programmaperiode duurzaam is verankerd. Bedrijven moeten dan in staat zijn om – alleen of in een samenwerkingsverband – grotere groepen studenten met ons op te leiden.

¹ De hoofdlocaties van de School voor Entreeopleidingen van ROC Mondriaan zijn gevestigd in het centrum van Den Haag (Waldorpstraat), Den Haag Zuid-West (Zuidlarenstraat), Delft (Brasserskade) en in het Westland (in het World Horti Centre). De entreeopleidingen in de technische richtingen vinden plaats bij de technische scholen in Zuid-West (Tinwerf).

² De RMC-regio Haaglanden, waarbinnen wordt samengewerkt om te komen tot vermindering van het aantal voortijdig schoolverlaters, omvat méér gemeenten, maar ook aanbod van andere ROC's zoals het mboRijnland die voornamelijk rondom Zoetermeer en Leidschendam-Voorburg actief is.

³ ROC Mondriaan en mbo Rijnland werken o.a. samen in het regionale VSV-project Maatwerktrajecten naar onderwijs en arbeid, een project waarin personeel van beide ROC's werkzaam is en waarbinnen studenten vanuit meerdere onderwijsinstellingen worden begeleid.

Om te zorgen dat we de beschreven routes daadwerkelijk met elkaar gaan uitvoeren is het belangrijk dat iedereen daar voldoende belang bij heeft. De opbrengsten van het programma voor de partners hebben we samengevat in onderstaande tabel.

Tabel: Overzicht opbrengsten van het programma voor betrokkenen

Speler	Opbrengst
Studenten in de gele route	Een arbeidsmarktrelevante opleiding, ondersteuning op de werkplek, ondersteuning bij zaken als financiële problematiek of huisvesting, als je je best doet een baan direct na de opleiding
Studenten in de blauwe route	Een opleiding of bewijsstukken van opleiding en/of ervaring waarmee een volgende stap naar werk kan worden gezet, begeleiding bij het krijgen en houden van een baan
Studenten in de rode route	Een meer arbeidsmarktrelevante opleiding en begeleiding verder verbeterd zodat de overgang naar niveau 2 soepeler verloopt met een grotere kans op een startkwalificatie
Personeel van de entreeopleiding	Werk in een voor de studenten relevante omgeving, gemotiveerdere studenten, kennis van, contact met en werken in de leerbedrijven, gezamenlijke ondersteuning van de studenten
Gemeenten	Lager vsv, voorkomen van werkloosheid onder moeilijk bemiddelbare groep, opleidingen voor kandidaten en daardoor kans op vermindering van het aantal kandidaten in de uitkering en uitkeringslasten
UWV	Opleidingen voor kandidaten en daardoor vermindering van het aantal kandidaten in de uitkering
Bedrijven	Arbeidskrachten, specifiek voor het bedrijf geschoold personeel, voorspelbare instroom van nieuwe arbeidskrachten, zo mogelijk no risk polis voor de opvang van ziektekosten, invulling van de social return verplichting, verlaging lasten voor werving/selectie/inwerken, hulp bij de begeleiding van kandidaten door de inzet vanuit gemeenten en door een goed aanspreekpunt binnen de school.
ROC Mondriaan	Relevantere opleiding voor de studenten, lager vsv in de entreeopleiding, verbetering en verstevigen van de doorstroom naar niveau 2, inbedding van de opleiding in de arbeidsmarktregio inclusief een aanbod voor leven lang ontwikkelen, een groot netwerk aan samenwerkingspartners waaronder veel bedrijven
Vmbo en praktijkscholen	Uitbreiding van passende plaatsingsmogelijkheden voor jongeren vanuit het praktijkonderwijs en vmbo, lager vsv
Scholen in vo en ho	Voor zowel scholen in het vo als instellingen voor hoger onderwijs in de regio zijn de faciliteiten mogelijk van belang indien zij hun eigen ondersteunend personeel willen op-, om- of bijscholen.

De partners waarmee we Ewa Haaglanden aftrappen staan opgenomen in de tabel op de volgende pagina.

Partner	Beschrijving partner	Rol binnen Ewa Haaglanden	Aard
Den Haag, Delft, Rijswijk en Westland, en Den Haag Werkt, Patijnenburg en Werkse	Gemeenten en gemeentelijke sociale werkbedrijven / werkgeversservicepunten	Zetten hun dienstverlening in, in de vorm van training en ondersteuning bij andere problematiek van de studenten in de gele en blauwe route. Uitgevalen studenten in de blauwe route ontvangen extra LOB. Werkgevers die onze kandidaten in dienst willen nemen worden ontzorgd in de aanvraag van bestaande ondersteuning zoals loonkostensubsidie etc. Samen met het ROC wordt een bedrijvenlobby opgezet en uitgevoerd ter vergroting van het ecosysteem van bedrijven. Er wordt een coördinator aangedragen die moet toezien op de gemeentelijke dienstverlening.	Bestaand
Florein	Zorgorganisatie; leveren van zorg bij mensen thuis	De komende 4 jaar worden hier 2 groepen van 10 deelnemers in de gele route opgeleid	Bestaand
Fonds 1818	Verstrekt donaties voor uitvoering van maatschappelijke projecten	Ondersteunt het programma door middelen ter beschikking te stellen voor de ontwikkeling en uitvoering van een informeel ondersteuningsprogramma	Bestaand
Hanos	Internationale horeca groothandel	De komende 4 jaar wordt hier 1 groep van 8 deelnemers in de gele route opgeleid	Nieuw
Leger des Heils	Helpt en zorgt voor mensen aan de onderkant van de samenleving	Zet voor de ontwikkeling van het ondersteuningsprogramma voor de jongeren expertise in over de omgang met de doelgroep. Leger des Heils en ROC Mondriaan treden met elkaar in overleg over de mogelijkheden binnen Ewa Haaglanden om cliënten van Leger des Heils verder op te leiden.	Bestaand
LerenDoen	Kwetsbare jongeren en vsv'ers worden een ontwikkelingstraject geboden gericht op vervolgonderwijs en aansluiting op de arbeidsmarkt	De directeur ondersteunt de aanpak en neemt plaats in de klankbordgroep.	Bestaand
Menskracht7	De bedrijfsopleider van ROC Mondriaan	Schakelt naar het onderwijs/opleiding voor studenten die uitvallen en via de blauwe route naar werk begeleid worden.	Bestaand
Rabobank	Financiële dienstverlener	Veel van onze studenten kampen met financiële problematiek. Rabobank regio Den Haag gaat voor ROC Mondriaan een lespakket ontwikkelen over de omgang met geld. De Rabobank heeft al lespakketten ontwikkeld maar nog niet voor studenten in onze leeftijdscategorie. Rabobank Den Haag gaat dit in samenwerking met het ROC ontwikkelen en stelt het lespakket ter beschikking aan het hele ROC. Het streven is het lespakket toepasbaar te maken voor alle ROC's in Nederland.	Nieuw
Rietbroek	Glas- en gevelonderhoud	Kandidaten in de blauwe route kunnen hier worden geplaatst (werkplek).	Nieuw
SBB	Stichting samenwerking beroepsonderwijs bedrijfsleven	Ondersteunt het samenwerkingsverband, specifiek het team Bedrijvenlobby en zal advies en ondersteuning bieden bij de werving van erkende leerbedrijven voor de doelstelling van Ewa Haaglanden.	Bestaand
UWV	Uitvoeren van o.a. de werknemersverzekeringen WW, WIA en Ziektewet	Zal bedrijven die kandidaten in dienst willen nemen verder helpen indien een no risk polis voor de opvang van ziektekosten via UWV beschikbaar is conform de geldende regelgeving.	Nieuw
Aanleverend onderwijs	Praktijkschool De Einder, praktijkschool de Poort, Johan de Witt College, Hofstede College, Esloo College, Stanislas College en Grotius College	Ondersteunen het programma Ewa Haaglanden.	Bestaand
Er zijn verregaande voornemens tot samenwerking, die ook tot uitdrukking komen in de samenwerkingsovereenkomsten, met:			
Energieacademie	Stichting die bedrijfsleven, onderwijs- en kennisinstellingen binnen de sector BT/ET samenbrengt	We onderzoeken hoe de dienstverlening op elkaar afgestemd en aangesloten kan worden en waar de samenwerking kan worden verstevigd en op welke wijze een gezamenlijk opleidingstraject kan worden uitgevoerd. Dit vindt overigens al plaats bij de pilot praktijkleren met een praktijkverklaring, die buiten de scope van deze subsidieaanvraag ligt maar in het geheel van het te ontwikkelen opleidingsportfolio wel een rol speelt.	Nieuw
Juliana Plaza	Cafe & Restaurant is gevestigd in het Atrium van de historische Julianakerk in Den Haag en gerund door sociaal ondernemers	We onderzoeken of we kunnen samenwerken bij de overgang van school naar werk van deelnemers binnen Ewa Haaglanden.	Nieuw
mbo Rijnland	ROC, o.a. in Leiden, Leidschendam-Voorburg en Zoetermeer	We onderzoeken of we samen met gemeenten en bedrijven in beide arbeidsmarktregio's één of meerdere certificaten kunnen ontwikkelen en een begin kunnen maken met de uitvoering daarvan.	Bestaand
OpWerk	Intermediair	We treden in overleg indien blijkt dat bij de begeleiding van kandidaten naar werk extra inzet gewenst is.	Bestaand
Randstad	Bedrijf voor uitzendwerk en HR-diensten	We treden in contact als blijkt dat er extra begeleiding naar werk gewenst is.	Nieuw
Mensontwikkelbedrijf Schroeder van der Kolk	Organisatie voor maatschappelijk werk in Den Haag	We onderzoeken met welke verklaringen/certificaten kandidaten van Schroeder van der Kolk verder kunnen worden geholpen, alsmede óf en voor welke kandidaten vanuit de brede aanpak Ewa Haaglanden de dienstverlening van Schroeder van der Kolk ingezet kan worden om hen naar arbeid te begeleiden.	Bestaand

3. Uitwerking in plan van aanpak: missie, visie, doelstellingen en na te streven resultaten

De routes die we met elkaar hebben ontwikkeld in de gesprekken van de afgelopen anderhalf jaar hebben we uitgewerkt in een missie, visie, strategisch doel, operationele doelen en activiteiten.

Onze **missie** is dat wij, partners binnen Ewa Haaglanden, ervoor zorgen dat kandidaten vanuit de entreeopleiding, laaggeschoolde werknemers uit bedrijven, en mensen buiten het arbeidsproces, duurzaam aan de slag kunnen.

In onze **visie** is het voor een maximaal succes noodzakelijk dat ***in een samenwerkingsverband van gemeenten, scholen en bedrijven, op elkaar afgestemd en aangesloten,***

- door het ROC passende leerroutes verzorgd worden die zijn aangepast aan de behoeften van zowel de kandidaten als de bedrijven/sectoren
- door gemeenten dienstverlening geboden wordt op het gebied van coaching on the job, ondersteuning in de diverse leefgebieden van de kandidaten, doorschakelen naar werkgevers en uitbreiding van het bedrijvennetwerk
- en door bedrijven opleidingsplaatsen geboden worden, werkplekken voor nieuwe doelgroepen, begeleiding op de werkvloer en expertise waarmee de leerroutes binnen het ROC worden verrijkt.

Ons **strategische doel** vloeit voort uit onze missie en is het verstevigen van de arbeidsmarktpositie van jongeren in de entreeopleiding van ROC Mondriaan en van laaggeschoolden binnen en buiten bedrijven in de regio Haaglanden middels het bieden van bij de kandidaat passende scholing/opleiding en begeleiding.

Onze **operationele doelen** sluiten aan bij de routes die we in beeld hebben gebracht en die luiden:

- Operationeel doel 1 (gele route): Het ontwikkelen en aanbieden van een arbeidsmarktgerichte entreeopleiding binnen bedrijven voorzien van noodzakelijke ondersteuning voor studenten van de entreeopleiding van ROC Mondriaan
- Operationeel doel 2 (blauwe route uitvallers entree): Het organiseren en aanbieden van scholingstrajecten, noodzakelijke ondersteuning, en begeleiding naar werk, voor uitvallers uit de entreeopleiding van ROC Mondriaan
- Operationeel doel 3 (blauwe route opscholingstrajecten): Het ontwikkelen en aanbieden van opscholingstrajecten aan werknemers binnen bedrijven
- Operationeel doel 4 (blauwe route certificaatroutes): Het ontwikkelen en aanbieden van op de behoeften van bedrijven, gemeenten en kandidaten aangepaste certificaatroutes aan kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt
- Operationeel doel 5 (rode route onderwijs naar niveau 2 verder verbeteren): Het benutten van de ervaringen in de arbeidsmarktgerichte routes om het onderwijs richting niveau 2 verder te verbeteren

De **na te streven resultaten** tot 1 augustus 2024 zijn:

- Gele route:
 - o Minimaal 216 kandidaten hebben met succes een arbeidsmarktgerichte entreeopleiding op locatie gevolgd binnen een bedrijf (diploma entreeopleiding). Ze hebben passende ondersteuning en begeleiding ontvangen. Een groot deel van deze kandidaten is aan het werk gegaan binnen de betrokken bedrijven.
- Blauwe route:
 - o Voor minimaal 133 dreigende uitvallers uit de entreeopleiding hebben we individueel behulpzame verdere scholing (bv certificaten) verzorgd, evenals ondersteuning en begeleiding bij de overgang naar werk. Deze doelgroep is ingeschreven als student van de opleiding en wordt gedurende het blauwe traject geschoold in het kader van nazorgverplichting van de school.
 - o Minimaal 47 kandidaten binnen bedrijven zijn bijgeschoold in nieuw ontwikkelde bijscholingstrajecten. Deze doelgroep is ingeschreven bij de school middels de derde leerweg.
 - o Minimaal 27 kandidaten binnen de regio hebben scholing ontvangen in nieuw ontwikkelde certificaatroutes. Deze doelgroep is ingeschreven bij de school middels de derde leerweg.
- Rode route:
 - o Minimaal 1692 studenten hebben in de rode route meer arbeidsmarktrelevant onderwijs gekregen door de ervaringen die zijn opgedaan in de gele en blauwe routes.

Onze **droom** is dat we na het vierde jaar

- een nieuwe op de bedrijven/sectoren afgestemde arbeidsmarktroute binnen de entreeopleiding hebben, en nieuwe scholingsmogelijkheden voor deelnemers binnen en buiten bedrijven
- kandidaten in onze reguliere entreeopleiding een veel arbeidsmarktrelevantere opleiding bieden
- kandidaten aan scholing en werk hebben geholpen binnen een flexibel ecosysteem van bedrijven om het ROC heen
- en de ondersteuning vanuit bedrijven, school en gemeenten op elkaar hebben afgestemd en aangesloten

Wij willen de mogelijkheden die het Regionaal investeringsfonds MBO biedt gebruiken om dit binnen ons regionaal samenwerkingsverband concreet handen en voeten te geven.

Door de ervaringen die met de samenwerking zijn opgedaan weten we na vier jaar hoe we de scholing en begeleiding die nodig is en de plaatsing van kandidaten samen en afgestemd op elkaar handen en voeten moeten geven en versnellen we via het netwerk van bedrijven de opname van kandidaten in de regionale arbeidsmarkt.

4. Activiteitenplan

Papier is geduldig. Om ons doel te behalen zal een groot aantal activiteiten in gezamenlijkheid moeten worden uitgevoerd. In deze paragraaf lichten we die activiteiten toe. We doen dit uitgebreid voor de eerste twee jaar en op hoofdlijnen voor de laatste twee jaar. We verdelen dat in activiteiten per operationeel doel omtrent de routes én op een overkoepelend doel doordat er dwarsverbanden bestaan tussen de operationele doelen en omdat de organisatie, evaluatie en borging aparte actiepunten zijn.

Operationeel doel 1: Het ontwikkelen en aanbieden van een arbeidsmarktgerichte entreeopleiding binnen bedrijven voorzien van noodzakelijke ondersteuning voor studenten van de entreeopleiding van ROC Mondriaan

Activiteit	Acties	Verantwoordelijk	Resultaat	Voltooid
Trainingen	Inbedding trainingen in het curriculum	Bedrijfsteams i.o.m. Onderwijskundig medewerker en Coördinator Ondersteuning en Begeleiding	Uitvoeringsplan trainingen	juli 2020
	Uitvoeren trainingen	Gemeenten in Bedrijfsteams	Uitgevoerde trainingen; gem. 18 uur per student	Elk traject van de gele route
Zorg, Begeleiding en Ondersteuning	Ontwerpen ondersteuningsplan Gele Route	Bedrijfsteams i.o.m. Fonds 1818 en de Coördinator Ondersteuning en Begeleiding m.b.v. inzet Leger des Heils	- Ondersteuningsplan Gele Route - Gespecificeerde inzet Fonds 1818 - Ondersteuningsplan per student	juli 2020
	Uitvoeren ondersteuningsplannen studenten	Bedrijfsteams		Elk traject van de gele route
	Uitvoeren ondersteuning n.a.v. subsidie Fonds 1818	Programmamanager		Elk traject van de gele route
	Monitoren ondersteuningsplan	Coördinator Ondersteuning en Begeleiding i.o.m. de programmamanager	Tussenrapportages	Elk traject van de gele route
Lerende organisatie	Ontwerpen professionaliseringsprogramma bedrijven en ROC	Programmamanager	Leerlijn "omgaan met de doelgroep"	juli 2020
	Uitvoeren professionaliseringsprogramma	Programmamanager	Werkbegeleiders zijn bijgeschoold	Elk traject van de gele route
Onderwijs op locatie	Locatie geschikt maken voor onderwijs	Bedrijfsteams i.o.m. Onderwijskundig medewerker	Geschikte locatie	juli 2020
	Uitvoeren onderwijs op locatie	Bedrijfsteams		Elk traject van de gele route
Ontwikkeling maatwerktrajecten	Leerlijnen toespitsen op bedrijf en doelgroep	Onderwijskundig medewerker i.o.m. bedrijfsteam	Eerste programmering Entreeonderwijs i.c.m. bedrijfsspecifieke input	juli 2020
	Evalueren en bijstellen	Onderwijskundig medewerker i.o.m. bedrijfsteam	Leren en verbeteren; continue verbetering van het onderwijsprogramma op de werkvloer	4x per jaar

Operationeel doel 2: Het organiseren en aanbieden van scholingstrajecten, noodzakelijke ondersteuning, en begeleiding naar werk, voor uitvallers uit de entreeopleiding van ROC Mondriaan

Activiteit	Acties	Verantwoordelijk	Resultaat	Voltooid
Trainingen	Ontwerpen trainingen voor potentiële uitvallers van de Entreeopleiding	Gemeenten i.o.m. decaan en accountmanager M7	Handelingsplan trainingen uitvallers	augustus 2020
	Uitvoeren trainingen voor potentiële uitvallers van de Entreeopleiding	Schakelteam		Binnen 6 weken; student blijft ingeschreven
	Organiseren van certificaten/verklaringen voor de potentiële uitvallers van de Entreeopleiding	Accountmanager M7; lid van het Schakelteam	Certificaattrajecten	Binnen 6 weken; student blijft ingeschreven
Zorg, begeleiding en ondersteuning	Ontwerpen ondersteuningstraject voor potentiële uitvallers van de Entreeopleiding	Gemeenten i.o.m. Coördinator Gemeenten	Ondersteuning op leefgebieden student (o.a. financiën en huisvesting)	augustus 2020
	Uitvoeren ondersteuningstraject voor potentiële uitvallers van de Entreeopleiding	Gemeenten i.o.m. Coördinator Gemeenten	start aanpak problematiek leefgebieden	Binnen 6 weken; student blijft ingeschreven
Lerende organisatie	Ondersteuning bedrijf bij aanname van (bijna) uitgevallen studenten	Gemeenten i.o.m. Coördinator Gemeenten	Aangevraagde subsidies	Bij aanname student
Extra Loopbaanoriëntatie en -Begeleiding (LOB)	Afstemmen van de begeleiding; ontwerpen van een begeleidingsplan "van school naar arbeid"	Gemeenten i.o.m. Coördinator Gemeenten, decaan en Studieloopbaanbegeleider	Begeleidingsplan per student	Bij transitiefase "van school naar arbeid" Student staat nog ingeschreven
	Uitvoeren van het begeleidingsplan "van school naar arbeid"	Gemeenten i.o.m. Coördinator Gemeenten, decaan en Studieloopbaanbegeleider	Uitgevoerd begeleidingsplan.	Binnen 6 weken; student blijft ingeschreven

Operationeel doel 3: Het ontwikkelen en aanbieden van opscholingstrajecten aan werknemers binnen bedrijven

Activiteit	Acties	Verantwoordelijk	Resultaat	Voltooid
Trainingen	Werven van bedrijven die opscholingstrajecten willen aanbieden aan de eigen medewerkers	Bedrijvenlobby	Bedrijven die opscholingstrajecten (volledige entreeopleiding, bijvoorbeeld in bbl-variant) willen aanbieden aan de eigen medewerkers	zo mogelijk juli 2020
	Opleidingstraject ontwerpen voor het bedrijf	Onderwijskundig medewerker	Maatwerktraject	augustus 2020
	Uitvoeren opleidingstraject	Bedrijfsteams	Entreeopleiding in BBL-variant, onderwijs op locatie, geschoolde medewerkers	jaarlijks

Operationeel doel 4: Het ontwikkelen en aanbieden van op de behoeften van bedrijven, gemeenten en kandidaten aangepaste certificaatroutes aan kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt

Activiteit	Acties	Verantwoordelijk	Resultaat	Voltooid
Lerende organisatie	Bedrijven bevragen op scholingsbehoefte	Bedrijvenlobby i.s.m. management ROC Mondriaan en Mbo Rijnland	Inventarisatie scholingsbehoefte, met draagvlak bedrijven en lokale gemeenten	december 2020
	Ontwikkelen certificaattrajecten	Onderwijskundig medewerker i.o.m. Menskracht 7	Certificaattrajecten	december 2021
Trainingen	Uitvoeren certificaattrajecten	Menskracht 7 en de bedrijfsopleider van mboRijnland	Opleidingstraject met delen van de opleiding	vanaf 2022

Operationeel doel 5: Het benutten van de ervaringen in de arbeidsmarktgerichte routes om het onderwijs richting niveau 2 verder te verbeteren

Activiteit	Acties	Verantwoordelijk	Resultaat	Voltooid
Lerende organisatie	Docentstages	Adjunct-schooldirecteur i.s.m. bedrijvenlobby, bedrijfsteams en het schakelteam	Rode route meer arbeidsrelevant maken	Continuproces, gekoppeld aan monitoring gele route
	Gebruik ruimten, middelen, apparatuur etc. in bedrijven	Adjunct-schooldirecteur i.s.m. bedrijvenlobby, bedrijfsteams en het schakelteam	Rode route meer arbeidsrelevant maken	Continuproces, gekoppeld aan monitoring gele route
	Vergroten aantal BPV-plaatsen	Adjunct-schooldirecteur i.s.m. bedrijvenlobby, bedrijfsteams en het schakelteam	Rode route meer arbeidsrelevant maken	Continuproces, gekoppeld aan monitoring gele route
	Curriculum aanpassen i.s.m. bedrijven: beroeps-specifieke vakken, AVO en keuzedelen.	Adjunct-schooldirecteur i.s.m. onderwijskundig medewerker	Rode route meer arbeidsrelevant maken	Continuproces, gekoppeld aan monitoring gele route

Ondersteunend aan alle operationele doelen

Activiteit	Acties	Verantwoordelijk	Resultaat	Voltooid
Overleg	Inregelen en aanjagen van de benodigde overlegmomenten.	Programmamanager	Het gehele programma loopt goed	gehele jaar
	Vorbereiden 'mid-term review'	Programmamanager	data verzameld	januari 2022
	Opstellen 'mid-term review'	Programmamanager	mid-term review	juni 2022
	Inrichten monitoring	Programmamanager i.s.m. ondersteuning ROC	nulmeting 2020	mei 2020
	Uitvoeren monitoring	Programmamanager i.s.m. ondersteuning ROC	2x per jaar rapportage, uitmondend o.a. in mid-term review	gehele jaar
	Inrichten (financiële) administratie en verantwoording	Programmamanager i.s.m. ondersteuning ROC	Accurate (financiële) administratie	4x per jaar
	Vorbereiden 2e helft programma + plan ter verduurzaming van Ewa Haaglanden	Programmamanager i.o.m. stuurgroep	Actieplan tweede helft RIF-periode	april 2022
	Uitvoeren plan ter verduurzaming van Ewa Haaglanden	Programmamanager i.o.m. stuurgroep	Ewa Haaglanden is verankerd in de regio	augustus 2024
Voortraject	Intake en voortraject aanpassen	Expertteam Welkom	Welkomstweek	september 2020
Communicatie	Ontwikkelen informatiemateriaal Bedrijvenlobby	Programmamanager i.s.m. ondersteuning ROC en bedrijvenlobby	Informatiemateriaal	mei 2020
	Inrichten website	Programmamanager i.s.m. ondersteuning ROC	Website	september 2020
	Publiciteitscampagne	Programmamanager i.s.m. ondersteuning ROC	Uitingen naar buiten, persmomenten, partners in het zonnetje etc.	continu
	Onderhoud netwerk	Programmamanager i.s.m. ondersteuning ROC en bedrijvenlobby	Borgen en uitbreiden. Bijeenkomsten organiseren	continu
Bedrijvenlobby	Ontwerpen lobby	Accountmanager Entreeopleidingen en team bedrijvenlobby	Actieplan lobby	mei 2020
	Uitvoeren bedrijvenlobby	Accountmanager Entreeopleidingen en team bedrijvenlobby	Bedrijven voor alle routes. Bijvoorbeeld gele route van 3 naar 7 bedrijven.	continu, conform plan

Activiteiten tweede helft van de looptijd

Lopend tot 1/8/2024 willen we de volgende activiteiten uitvoeren

Activiteiten operationeel doel 1 Het ontwikkelen en aanbieden van een arbeidsmarktgerichte entreeopleiding binnen bedrijven voorzien van noodzakelijke ondersteuning voor studenten van de entreeopleiding van ROC Mondriaan

- We breiden het aantal begeleidde studenten uit tot het structurele niveau van minimaal 56 per jaar.
- We binden ons aan bedrijven of consortia om dit mogelijk te maken en op termijn de overgang te maken naar begeleiding van grotere groepen bij bedrijven of groepen van bedrijven (verduurzamen).
- Onderwijskundig blijven we het programma aanscherpen.
- Het ondersteuningsprogramma wordt steeds verder aangescherpt om de verduurzaming ervan te kunnen borgen.

Activiteiten voor operationeel doel 2 Het organiseren en aanbieden van scholingstrajecten, noodzakelijke ondersteuning, en begeleiding naar werk, voor uitvallers uit de entreeopleiding van ROC Mondriaan

- Het programma wordt steeds verder verbeterd, zodanig dat bedrijven, gemeenten en het ROC aan het einde van de programmaperiode bereid zijn het programma mee door te zetten.

Activiteiten operationeel doel 3 Het ontwikkelen en aanbieden van opscholingstrajecten aan werknemers binnen bedrijven

- Het programma wordt zodanig verbeterd dat bedrijven en/of sectororganisaties bereid zijn de opleidingstrajecten voor hun personeel na de programmaperiode te blijven bekostigen.

Activiteiten voor operationeel doel 4 Het ontwikkelen en aanbieden van op de behoeften van bedrijven, gemeenten en kandidaten aangepaste certificaatroutes aan kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt

- De in de eerste periode ontwikkelde certificaatroute worden uitgevoerd bij een groep kandidaten.
- De uitvoering wordt zo aangepakt dat bedrijven en/of sectororganisaties bereid zijn de opleidingstrajecten voor hun personeel na de programmaperiode te blijven bekostigen.

Activiteiten voor operationeel doel 5 Het benutten van de ervaringen in de arbeidsmarktgerichte routes om het onderwijs richting niveau 2 verder te verbeteren

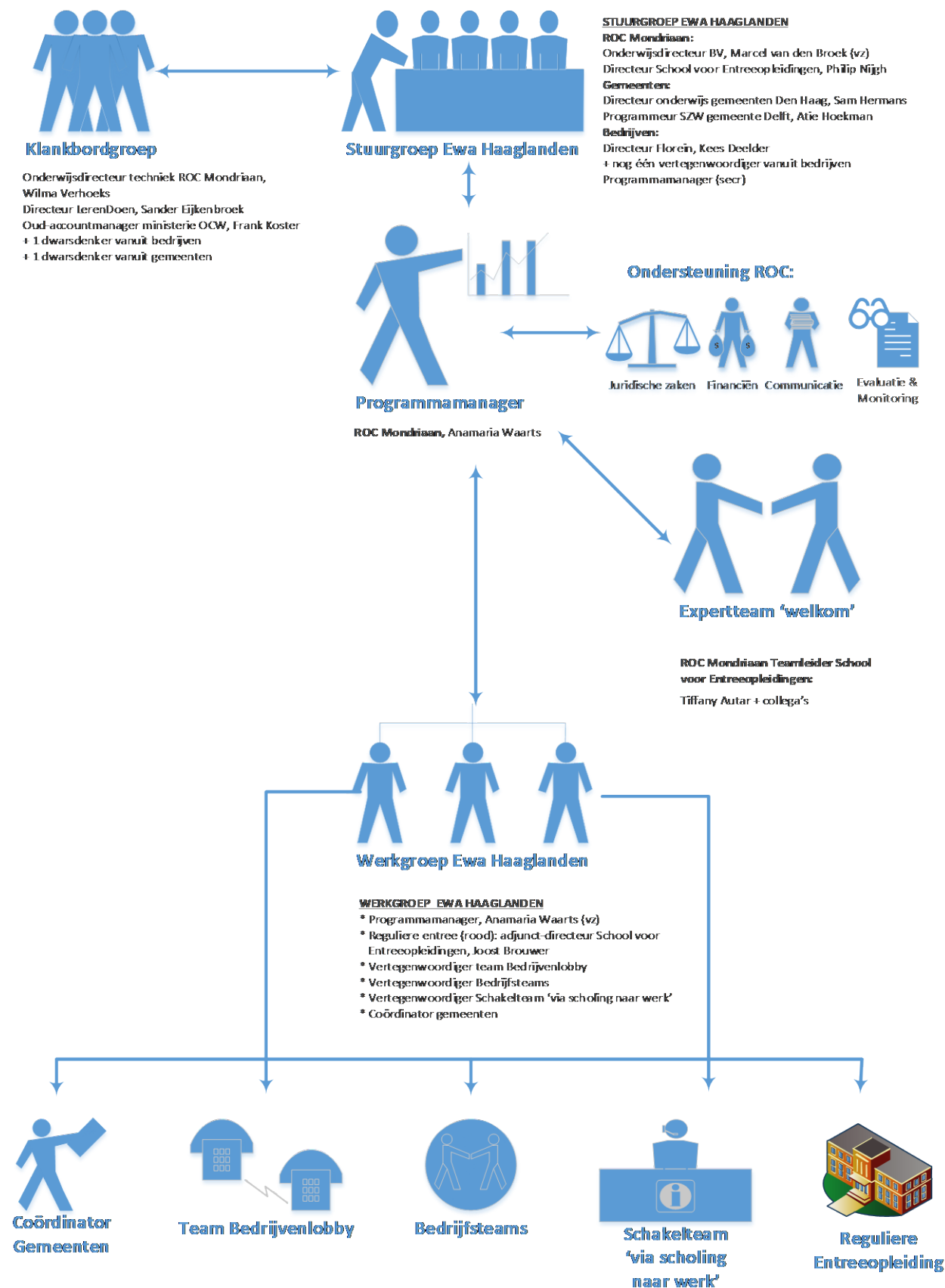
- De ervaringen in geel en blauw worden jaarlijks opgehaald en benut voor de opleidingen in de rode route.
- We doen een eindevaluatie.
- We blijven onze doorstromers naar niveau 2 actief volgen.
- Als studenten uitvallen proberen we ze om te leiden naar andere scholing (certificaten, blauw).

Ondersteunend aan alle actielijnen

- De bedrijvenlobby, de netwerkvorming/borging, de communicatie gaan volle kracht door.
- Het informele begeleidingsprogramma wordt aangepast en verduurzaamd, na einde van de subsidieperiode van partner fonds 1818 moet dit zijn ingedaald in de reguliere uitvoering.
- Er wordt een algehele evaluatie en verantwoording opgezet en uitgevoerd over het gehele programma.
- We ondernemen activiteiten die nodig zijn om het programma na afloop van de vierjarige periode duurzaam voort te zetten. De start hiervan is gemaakt aan het einde van de eerste helft van de programmaperiode.

5. Organisatie

De organisatiestructuur van Ewa Haaglanden ziet er als volgt uit:



Beschrijving rollen en taken

ROC Mondriaan treedt op als penvoerder van de publiek-private samenwerking Ewa Haaglanden.

De Stuurgroep Ewa Haaglanden bewaakt de voortgang en stuurt indien nodig bij. De stuurgroep komt zo vaak als nodig, en minimaal 6 keer per jaar bij elkaar.

- De stuurgroep staat onder leiding van de onderwijsdirecteur Bijzondere Voorzieningen van ROC Mondriaan.
- De stuurgroep wordt voorbereid door de programmamanager (secretaris).
- De directeur van de School voor Entreeopleidingen van ROC Mondriaan is lid van de stuurgroep.
- Vanuit gemeenten worden twee deelnemers afgevaardigd.
- Vanuit bedrijven worden twee deelnemers afgevaardigd.

De programmamanager stuurt het programma aan, in afstemming met de directeur van de School voor Entreeopleidingen. Dit houdt in het bewaken van de samenhang, het organiseren en monitoren van de uitvoering en verantwoording, het (laten) uitdragen van het programma en het uitbreiden van de partners (groeimodel) en de groei naar de borging. Zie voor een toelichting op de kandidaat programmamanager de betreffende paragraaf.

De werkgroep Ewa Haaglanden bereidt de stuurgroep voor en zorgt voor de afstemming in de uitvoering van de activiteiten. De werkgroep komt ongeveer 10 keer per jaar en zo vaak als nodig bij elkaar. Er wordt gestreefd naar een zo evenwichtig mogelijk verhouding tussen deelnemers vanuit het ROC, gemeenten en bedrijven.

- De werkgroep staat onder leiding van de programmamanager
In de werkgroep nemen in elk geval deel
- De coördinator vanuit de gemeenten
- 1 vertegenwoordiger van het schakelteam 'met scholing naar werk'
- 1 vertegenwoordiger uit het team bedrijvenlobby
- 1 vertegenwoordiger vanuit de bedrijfsteams
- De adjunct-directeur van de School voor Entreeopleidingen, voor de rode route

De bedrijfsteams zijn de teams die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van de gele route (onderwijs en beroepspraktijkvorming) en de ondersteuning aan de studenten conform het ondersteuningsplan. Het hart van deze teams bestaat in principe uit de docent, de werkplekbegeleider en de ondersteuner vanuit de gemeente. Er wordt gestart met twee bedrijfsteams; Hanos en Florein. Naarmate het aantal bedrijven in de gele route toeneemt, neemt ook het aantal bedrijfsteams toe.

- Het aanpassen van de inhoud van het onderwijs wordt uitgevoerd door de onderwijskundig medewerker van de School voor Entreeopleidingen, in nauw overleg met en met input van de bedrijfsteams. Dit is in het eerste jaar intensief, in de jaren erna volgt telkens bijstelling.
- De coördinator begeleiding & ondersteuning van de School voor Entreeopleidingen houdt vinger aan de pols bij de uitvoering van de ondersteuningsplannen van de studenten. Mocht de ondersteuning van de student het bedrijfsteam te boven gaan dan zoekt deze coördinator naar een oplossing en initieert waar nodig overleg ('mini-ZAT').
- De docent houdt ook vinger aan de pols bij het bedrijf en zorgt voor herplaatsing van kandidaten mocht de match niet succesvol zijn.

Het schakelteam 'met scholing naar werk' bestaat uit de decaan van de School voor Entreeopleidingen, een medewerker vanuit Menskracht7 (de bedrijfsopleider van ROC Mondriaan) en een medewerker van de WSP's van de bij de student betrokken gemeente. Het team heeft als taak de kandidaten die de overgang naar werk maken te bemiddelen naar werk vanuit de gele, blauwe of rode route, en in het geval van de blauwe route te zorgen voor een aanbod aan bij de student passende certificaten of verklaringen. Er wordt contact onderhouden met het UWV voor de verzorging van de no risk polis. Het ROC zorgt voor scholing richting behulpzame certificaten/kwalificaties/verklaringen voor studenten die dreigen uit te vallen. Voor studenten wordt het al

gemaakte ondersteuningsplan geactualiseerd. Er vindt warme overdracht plaats van de ondersteuner van de school naar de ondersteuner vanuit de gemeente (in veel gevallen is dat contact al aanwezig).

De adjunct-directeur van de School voor Entreeopleidingen heeft als taak, in het kader van zijn portefeuille onderwijs & examinering die hij uitvoert in samenwerking met de verschillende vaksectievoorzitters, de opbrengsten van de gele en de blauwe route te vertalen naar de rode route en de kennis van de rode route beschikbaar te maken voor de gele en de blauwe route. Tevens zorgt de adjunct-directeur op onderwijskundig gebied voor de afstemming tussen de gele, blauwe en rode route.

Het team bedrijvenlobby heeft als taak het netwerk van betrokken bedrijven steeds verder uit te breiden en te onderhouden zodat een ecosysteem van bedrijven rondom de School voor Entreeopleidingen ontstaat. Gemeenten kennen de bedrijven en mogelijke kandidaten, het ROC weet wat ze aan opleidingstrajecten kan bieden en samen moet een propositie gemaakt worden die bovendien per bedrijf verschillend kan zijn. Het team is samengesteld uit de accountmanager maatwerktrajecten van de School voor Entreeopleidingen en vanuit elke gemeente een medewerker vanuit het WSP.

Er wordt een coördinator vanuit gemeenten benoemd die schakelt met de betrokken gemeentelijke organisaties om de gemeentelijke inzet te garanderen. Deze ‘verbindingsofficier’ treedt op waar sprake is van gemeentelijke dienstverlening; bij de gele en de blauwe route, bij het schakelteam met scholing naar werk en bij het team bedrijvenlobby.

Het expertteam ‘welkom’ heeft als taak de intake en oriëntatiefase te ontwerpen en organiseren en te zorgen voor een zo optimaal mogelijke matching van de student aan opleiding en bedrijf. De trekkers zijn afkomstig uit de School voor Entreeopleidingen. Bedrijven (voorlichting, snuffelstage) en ondersteuners vanuit de gemeenten (kennismaking met de studenten, jobmatching) werken hieraan mee. De welkomstweek is een cruciale fase voor een succesvolle matching.

Er wordt een klankbordgroep ingericht bestaande uit externen. Deze klankbordgroep levert minimaal 3 keer per jaar advies aan de stuurgroep en is beschikbaar voor adviesvragen tussendoor. De klankbordgroep wordt in maart 2020 ingericht. Eén van de deelnemers is in elk geval de directeur van de stichting Leren Doen. Eens per jaar wordt een vertegenwoordiging van studenten uitgenodigd om aan de klankbordgroep deel te nemen.

Dwarsverbanden met andere overleggrems

Er zijn dwarsverbanden tussen de organisatie van Ewa Haaglanden en andere overleggrems in de regio. Deze gremia moeten meegenomen worden in het verloop en de ontwikkeling binnen Ewa Haaglanden. De programmamanager ziet hierop toe. De meest relevante overige overleggrems voor Ewa Haaglanden zijn:

- *Regionaal overleg aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt kwetsbare jongeren (smal)*. Gemeentelijk overleg binnen de arbeidsmarktregio's Haaglanden en Zuid-Holland Centraal. De coördinator vanuit de gemeenten en/of de programmamanager zal hier aansluiten.
- *Kernteam WSP regio Haaglanden*. Gremium waarbinnen de uitvoering van de programma's op SZW-terrein en werkgeversdienstverlening wordt besproken.
- *SBO*. Overleg tussen beleidsmedewerkers SZW van de gemeenten binnen de arbeidsmarktregio Haaglanden.
- *ROB*. Overleg tussen de beleidsmedewerkers binnen de gemeenten van de RMC-regio Haaglanden.
- *Kerngroep VSV* met daarin vertegenwoordigers van de 9 gemeenten in de RMC-regio, van de mbo-instellingen en de samenwerkingsverbanden passend onderwijs die als taak heeft de vermindering van het aantal voortijdig schoolverlaters in de regio Haaglanden.

Draagvlak onder studenten en docenten van de School voor Entreeopleidingen

Docenten zijn in een vroeg stadium betrokken door de directeur van de School voor Entreeopleidingen. Doel was plannen te smeden voor de toekomst en een nóg beter aanbod te creëren voor de studenten, aan de hand van de gezamenlijk opgestelde visie van de school. Docenten onderstrepen het belang van opleiden in het bedrijf voor de

Docent van de opleiding binnen Florein: “Ik vind het geweldig om dagelijks het onderwijs vorm te geven met de praktijkopleider van het bedrijf. Zij komt vaak bij mij in de klas om beroepsspecifieke handelingen uit te leggen en ik ga geregeld mee naar de cliënten van de thuiszorgorganisatie om de studenten op het werk te begeleiden in bijvoorbeeld de wijze van communiceren. De studenten voelen zich hierdoor heel erg betrokken bij zowel de school als het bedrijf.”

doelgroep. Opleiden op de werkvloer sluit volgens de docenten beter aan bij de behoeften van een deel van de studenten. De school beschikt over een aantal docenten die specifiek affiniteit hebben met onderwijs op de werkvloer. Deze docenten zullen worden betrokken in het programma. Docenten krijgen eveneens de mogelijkheid om zich verder te ontwikkelen middels bij hen aansluitende docentstages.

Met **onderwijskundig medewerkers** is vervolgens de concrete aanpassing van het onderwijs in de gele route en de mogelijkheid tot het creëren van certificaten onderzocht. Tevens is besproken hoe de rode route kan leren van geel. Met de **coördinator begeleiding & ondersteuning**⁴ is het ondersteuningsprogramma, de intake en de matching bepaald. Met de **decaan** de overgang naar werk. Om beter te begrijpen hoe die motivatie verder kan worden bevorderd en om de ondersteuningsbehoefte van studenten in de werksetting te achterhalen gaven we een student hbo Maatschappelijk werk de opdracht een onderzoek uit te voeren naar motivatiebevordering onder studenten van de opleidingstrajecten bij de pilot hybride opleiding bij Florein. We zijn voornemens om de inzichten die dat oplevert in te zetten bij de uitvoering van de andere opleidingstrajecten binnen bedrijven en voor onze studenten die doorstromen naar niveau 2.

Docenten van de school voor Entreeopleidingen hebben **studenten** van de school in groeps gesprekken bevraagd om erachter te komen of de opleiding die wij voor ons zien ook aansluit op de wensen van de studenten. De studenten geven aan dat de theorie en de praktijk dan beter aan elkaar gekoppeld kunnen zijn. Ze blijven actiever want een hele dag les achter elkaar is vermoeiend. Hebben minder zorgen over solliciteren, want ze zijn al bekend

Jiska (17): ‘Als goed je best doet kun je na je diploma aan het werk binnen het bedrijf. Dit is een goed idee. Je hebt dan meteen een baan. Er zijn kansen om door te kunnen groeien. Je bent al bekend bij dat bedrijf. Je hebt al een band opgebouwd met dat bedrijf.’

met het bedrijf. Ze vinden het makkelijk dat ze geen stage meer hoeven te zoeken. Studenten uit de taalklas vinden extra begeleiding prettig en denken dat ze zo meer kans maken op een baan. Studenten vinden het belangrijk dat de stage aansluit bij de eigen interesse en ze vragen zich af of er verschillende soorten bedrijven zijn. Het is prettig om een coach of begeleider te kunnen krijgen als je daar behoefte aan hebt. Het is ook belangrijk om als groep bij elkaar te blijven. Het groepsproces moet door plaatsing bij de werkgever niet worden belemmerd. En als je niet hoeft te reizen scheelt dat geld.

⁴ Bij andere instellingen wordt dit ook wel de ‘zorgcoördinator’ genoemd.

6. Begroting tijdens de programmaperiode

De begroting staat op hoofdlijnen in onderstaande tabel en meer uitgewerkt in de bijlage.

BEGROTING	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Totaal RIF-periode
Operationeel doel 1: gele route		334.466	597.695	692.425	692.425	388.919	2.705.931
Operationaal doel 2: blauwe route uitvallers entree		53.335	115.740	115.740	115.740	100.730	501.285
Operationeel doel 3: blauwe route ontwikkelen en aanbieden opscholingstrajecten		4.167	10.000	10.000	10.000	5.833	40.000
Operationeel doel 4: blauwe route ontwikkelen en aanbieden certificaatroutes		18.058	18.058	10.000	10.000	7.000	63.117
Operationeel doel 5: rode route onderwijs richting niveau 2 verder verbeteren		0	0	0	0	0	0
Ondersteunend aan alle operationele doelen		73.632	148.306	148.306	148.306	77.868	596.419
TOTAAL BEGROTING SUBSIDIABELE KOSTEN		483.659	889.800	976.471	976.471	580.350	3.906.751
NIET SUBSIDIABELE KOSTEN	60.000	142.704	285.408	332.976	332.976	190.272	1.344.335
TOTAAL programma	60.000	626.363	1.175.208	1.309.447	1.309.447	770.622	5.251.086

De dekking van het subsidiabele deel van de kosten van het programma staat in de volgende tabel:

DEKKING SUBSIDIABELE KOSTEN	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Totaal RIF-periode
Gemeenten		97.893	200.969	216.883	216.883	159.432	892.060
UWV		0	0	0	0	0	0
Bedrijven		137.315	255.408	293.864	293.864	166.549	1.147.000
Mondriaan additionele kosten		1.947	4.672	4.672	4.672	2.725	18.688
Totaal		237.154	461.049	515.419	515.419	328.707	2.057.748
RIF dekking		246.504	428.751	461.052	461.052	251.644	1.849.003
TOTAAL DEKKING SUBSIDIABELE DEEL		483.659	889.800	976.471	976.471	580.350	3.906.751
RIF als percentage van de dekking							47%
Bedrijven als percentage van de dekking							29%

De gevraagde bijdrage van het Regionaal investeringsfonds MBO bedraagt **1.849.003 euro**. Dit is 47% van de programmabegroting exclusief de door Mondriaan ingezette rijksbijdrage en de voorbereidingskosten in het jaar 2019 (cumulatief 1.344.335 euro).

De door werkgevers op te brengen cofinanciering bedraagt opgeteld 29% van de begroting.

7. Monitoring en evaluatie

Zoals ook in het activiteitenplan aangegeven zorgen we voor een continu proces van monitoring en evaluatie zodat leerpunten steeds weer input vormen voor verbetering van het programma.

De verschillende actielijnen worden minimaal jaarlijks geëvalueerd onder de betrokken partners van gemeenten, bedrijven, medewerkers en docenten van het ROC, en studenten. Voor maximaal draagvlak wordt toegezegd dat de monitoring en evaluatie plaatsvindt onder deze actoren, én wordt aan betrokkenen zelf opdracht gegeven hier invulling aan te geven. De stuurgroep is verantwoordelijk voor de overall rapportage en verantwoording aan het ministerie. Dit wordt aangeleverd door de programmamanager in overleg met de werkgroep.

Op dit moment vindt reeds een onderzoek plaats naar motivatie onder jongeren bij voorloper Florein. De uitkomsten van deze evaluatie worden gebruikt ter verbetering van de opleidingstrajecten in de gele route en zo mogelijk breder. De stuurgroep beoordeelt gedurende de programmaperiode of aanvullend onderzoek gewenst is.

8. Borging / duurzaamheid

Om te zorgen dat de activiteiten die met behulp van de Ewa Haaglanden worden uitgevoerd ook na september 2024 kunnen worden voortgezet, streven wij er gedurende de projectperiode naar om een flexibel ecosysteem van bedrijven en instellingen rondom de entreeopleiding te bouwen. Het uitbreiden van het aantal betrokken bedrijven en gemeenten is een continue proces waar ook wel druk op zit. In het tweede jaar willen we immers al 6 groepen in de gele route bedienen. De werving van betrokken bedrijven is pas net gestart in 2019. We zien veel winstkansen, er zijn al uiteenlopende contacten met bedrijventerreinen en mogelijke kandidaten. Met behulp van succesvolle trajecten in het eerste jaar wordt het steeds makkelijker andere partners voor ons te winnen – de winst is voor hen dan ook concreet zichtbaar. Het borgen en uitbreiden van ons netwerk en communicatie speelt hier een cruciale rol in. De actiepunten zijn aangestipt in de activiteiten ondersteunend aan alle operationele doelen. De programmamanager speelt een sleutelrol in het aanjagen van de verduurzaming en het inschakelen van ambassadeurs om het programma onder de aandacht te brengen.

Ons doel is: medio 2024

...zijn de bedrijven in de gele route gewend geraakt aan de doelgroep en aan de school. In die tijd hebben de opleidingstrajecten kunnen toegroeien naar arbeidsmarkttrajecten. Deze trajecten leveren een gestage en voorspelbare stroom kandidaat-werknemers op die specifiek voor het bedrijf zijn geschoold en dus geen werving- en selectiekosten voor hoeven te worden gemaakt. Ze weten inmiddels hoe ze met de doelgroep om moeten gaan. Ze vullen er mogelijk hun social return verplichting mee in en weten de gemeenten en UWV te vinden voor ondersteuning zoals de no risk polis. Hierdoor zijn bedrijven ná de projectperiode in staat om:

- óf grotere groepen studenten te verwelkomen binnen hun organisatie,
- óf de opleiding in een consortium van meerdere bedrijven, gezamenlijk aan te bieden,
- óf zelf meer te investeren in de opleidingstrajecten zodat deze betaalbaar zijn.

...zijn de bedrijven in de blauwe route overtuigd van de waarde van het opleiden van het eigen personeel. Loyaliteit wordt vergroot, net als de doorstroommogelijkheden binnen het eigen bedrijf. Ook levert de blauwe route een stroom aan nieuwe arbeidskrachten, die na kortstondige training of scholing en met de juiste begeleiding, aan de slag kunnen op de te krappe arbeidsmarkt.

...hebben de gemeenten de waarde van de trajecten ingezien en blijven hun reguliere begeleidingstrajecten inzetten bij deze specifieke trajecten, mogelijk met een efficiëncyslag vanwege de innige samenwerking met

begeleiding vanuit ROC en bedrijf. Ze vinden het ROC voor het op-, -om of bijscholen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

...werken medewerkers van de School voor Entreeopleidingen met veel plezier en enthousiasme mee aan het uitbouwen van het gebleken succes van Ewa Haaglanden. Zij zijn gewend om op locatie onderwijs te verzorgen en om tezamen met de medewerkers van het bedrijf het lesprogramma in te vullen en uit te voeren. De kennis en middelen vanuit de gele en rode route zijn ingebed in het arbeidsmarktrelevante onderwijsprogramma van de rode route. De school onderhoudt het netwerk en breidt waar mogelijk verder uit, zodat de trajecten mogelijk blijven. In de projectperiode is ervaring opgedaan, nu kan reclame worden gemaakt over de goede resultaten.

Indicatieve meerjarenbegroting voor de jaren ná de programmaperiode

Bij een duurzaam programma hoort een gedekte meerjarenbegroting. De indicatieve meerjarenbegroting in de structurele situatie ziet er als volgt uit:

BEGROTING	Structureel
Operationeel doel 1: gele route	324.380
Operationaal doel 2: blauwe route uitvallers entree	115.740
Operationeel doel 3: blauwe route ontwikkelen en aanbieden opscholingstrajecten	10.000
Operationeel doel 4: blauwe route ontwikkelen en aanbieden certificatroutes	10.000
<i>Operationeel doel 5: rode route onderwijs richting niveau 2 verder verbeteren</i>	<i>0</i>
Ondersteunend aan alle operationele doelen	83.333
TOTAAL BEGROTING STRUCTURELE KOSTEN	543.453

OVERZICHT DEKKING	Structureel
Gemeenten	241.591
UWV	0
Bedrijven	283.672
Mondriaan additionele kosten	41.004
TOTAAL DEKKING STRUCTURELE KOSTEN	566.267

9. Risico's en beheersmaatregelen

Wij hebben t.a.v. het programma de volgende risico's en beheersmaatregelen geïnventariseerd:

Tabel: Risico's en beheersmaatregelen

<i>Risico</i>	<i>Impact groot/midden/klein</i>	<i>Beheersmaatregelen</i>
Jongeren in de gele route hebben geen belangstelling voor de betrokken bedrijven/sectoren	Groot, deze match moet voldoende plaatsvinden	Bedrijven uit verschillende sectoren betrekken in combinatie met een goede matching in de 'welkomweek', studenten laten kennismaken met de context is essentieel.
Jongeren in de gele route lopen vast	Groot, dit traject vraagt veel aandacht en begeleiding	Zorgen voor binding binnen de groep jongeren zodat de groep bij elkaar blijft, relevant maken van de opleiding, goed matchen
Onvoldoende bedrijven voor de gele route	Groot, dit is noodzakelijk voor maximale en duurzame uitvoering	Het netwerk wordt continue uitgebreid, ook met partijen als MKB en werkgeversorganisaties, de bedrijvenlobby stopt niet, via aanpassing van het programma en communicatie van succes wordt de aantrekkelijkheid vergroot
Het aantal arbeidsplaatsen neemt af vanwege slechtere economische situatie	Nu nog niet aanwezig maar in potentie groot	Nu de kansen die er liggen pakken en bedrijven duurzaam aan ons verbinden, voorzien van een voorspelbare stroom relevant opgeleide arbeidskrachten. Onze invloed op de beperkende factor is beperkt.
Aantal plekken per bedrijf in de gele route loopt vol	Midden	Groot netwerk bouwen van betrokken bedrijven, eventueel in consortia, 'pauzejaren' voor bedrijven toepassen
Onvoldoende draagvlak bij docenten	Klein/middel	Docenten zijn al betrokken en worden steeds bevraagd, worden betrokken bij onderwijsontwikkeling, en voor de uitvoering worden docenten betrokken die affiniteit hebben met deze onderwijsvorm
Partners haken af, de samenwerking stagneert	Groot, dit is dé uitdaging voor dit programma maar tevens de enige manier om aan de uitdagingen het hoofd te bieden	Partners worden betrokken in de gehele organisatie, de opdracht van de programmamanager is om continue op samenwerking te sturen, winsten worden gedeeld en naar buiten gebracht, het netwerk wordt steeds verder uitgebreid en verankerd
Onvoldoende werkplekken voor studenten in de blauwe route	Groot, het succes van het programma hangt hier niet van af, het is wél het hoogste doel voor de kandidaat	Nauwe samenwerking binnen de bedrijvenlobby tussen ROC en WSP's, bedrijven kunnen voor meerdere kandidaten worden ingezet (cross-over tussen de routes).
Onvoldoende bedrijven die hun personeel willen opscholen	Klein	Bedrijvenlobby uitvoeren
We komen niet tot selectie van mogelijk certificaat	Klein	Meerdere mogelijkheden verkennen en goed kiezen
We komen niet aan bedrijven met kandidaten voor certificaten	Klein	We betrekken bedrijven met een behoefte

Toelichting kandidaat programmamanager Ewa Haaglanden

Om Ewa Haaglanden tot een succes te maken is het volgende nodig van een aansturend programmamanager:

- Moet een groot netwerk hebben binnen de regio, zowel binnen de overheid en maatschappelijke organisaties als binnen bedrijven, en is in staat dit netwerk relevant uit te breiden;
- is in staat de positie en belangen van de verschillende actoren te achterhalen en deze met elkaar in verbinding te brengen. Wekt vertrouwen bij de partners, verbindt;
- Heeft kennis van de onderwijsinhoud, denkt ook out of the box en is in staat nieuwe crossovers te ontwikkelen;
- Kan ter borging van dit verandertraject tot een goede samenwerking komen met de lijnorganisatie (School voor Entreeopleidingen en de ondersteunende diensten van het ROC);
- Weet de besluitvorming te regisseren;
- Is in staat het programma ook te beheersen (financiën, monitoring en evaluatie, verslaglegging).

De penvoerder heeft besloten mevrouw Anamaria Waarts voor te dragen als programmamanager. Mevrouw Waarts is als programma-ontwikkelaar nauw betrokken bij de totstandkoming van dit initiatief en het samenwerkingsverband entree-arbeidsmarkt. Ze heeft een netwerk binnen en buiten de regio bij scholen, gemeenten, relevante partners en binnen het ROC. Zij heeft aan de basis gestaan van de overeenkomsten met de gemeenten, Rabobank, Fonds 1818, UWV, Leger des Heils, Leren doen, OpWerk, en Juliana Plaza. Ze heeft kennis van buiten binnen gebracht en de mogelijkheden tot samenwerking verrijkt.

Zij is in staat posities en belangen te verbinden, getuige de overeenkomsten die nu al zijn gesloten, in haar rol als programmaregisseur aanpak voortijdig schoolverlaten voor de regio, en haar eerdere werk in (financiële) onderhandelingen. Vanwege haar ervaring heeft instituut TIAS van de Universiteit van Tilburg haar gevraagd een onderdeel van “Inrichting van organisaties en netwerken” in een Executive Master programma te verzorgen.

Ze heeft meerdere besluitvormingsprocessen tot een goed einde gebracht – bij de overheid, en tussen gemeenten en scholen binnen de regio. Ze heeft ruime financiële ervaring en is uitstekend in staat het programma te beheersen – momenteel is zij – naast de ontwikkeling van Ewa Haaglanden - verantwoordelijk voor een regionaal programma van 2,5 mln. euro op jaarbasis. De samenwerking tussen mevrouw Waarts en de verantwoordelijk lijndirecteur Philip Nijgh is uitstekend.

Literatuur

NB de gebruikte literatuur voor de arbeidsmarktanalyse staat opgenomen in de bijlage bij de arbeidsmarktanalyse

Buisman, M. en R. van der Velden. De toekomst van vakmanschap. ROA, Kohnstamm Instituut, AMCIS, en eco. 2017.

Eimers, T. en J. Raaijman. De transitieroute: jongeren met een ondersteuningsbehoefte van opleiding naar werk. KBA Nijmegen, 1 mei 2018.

Gemeente Den Haag. Werkoffensief +500. Sneller van bijstand naar werk. Den Haag, 8 januari 2019

Gemeente Den Haag. Projectvoorstel Energieacademie. Den Haag, mei 2019.

Gemeente Den Haag. Haagse Educatieve Agenda 2018-2022. BOW/2017-543. Den Haag, 16 januari 2018.

Gemeente Lelystad. Nieuwsbrief ketensamenwerking kansverdienende jongeren in Lelystad. Informatie over project 'Lelytalent'. 2018.

Inspectie van het Onderwijs. Themaonderzoek entreeopleidingen. Inventariserend onderzoek naar het loopbaanperspectief van de entreestudent. Utrecht, juni 2018.

Kennis, R., T. Eimers en S. van der Woude. Doorstroom van praktijkonderwijs naar mbo. Studie naar cijfers, achtergronden en wettelijk kader. KBA Nijmegen, 2018.

Ministerie van Financiën. Interdepartementaal beleidsonderzoek jongeren met (een risico op) een afstand tot de arbeidsmarkt: zichtbaar en zelfstandig maken. Den Haag, april 2019.

Ministerie van OCW. Kamerbrief 'Bestuursakkoord middelbaar beroepsonderwijs'. Den Haag, 7 februari 2018.

Ministerie van OCW. Kamerbrief 'Samen aan de slag: verbreden van de vsv-aanpak naar samenwerking voor minder zelfredzame jongeren'. Den Haag, 7 maart 2018.

Ministerie van OCW. Kamerbrief 'Gelijke kansen in het onderwijs'. Den Haag, 31 oktober 2016.

Ministerie van OCW. Inventarisatie deelname pilots mbo-verklaring. Brief aan de voorzitter van bestuur van het ROC Mondriaan. Den Haag, 9 januari 2019.

Ministerie van SZW. Pilots praktijkleren voor werkzoekenden en werkenden zonder startkwalificatie. Brief aan het college van Burgemeester en Wethouders, 17 december 2018.

Ministerie van SZW. Kamerbrief 'Brede schuldenaanpak'. Den Haag, 23 mei 2018.

Mullainathan, S. en E. Shafir. Scarcity. The New Science of Having Less and How it Defines Our Lives. New York, Times Books, 2014.

RMC-regio Haaglanden. Regionale VSV-agenda 2017-2020. Den Haag, 21 september 2016.

Platform Praktijkonderwijs. Samenwerking pro-mbo: entree naar de toekomst. Hoorn, 2016.

ROC Mondriaan. Kwaliteitsagenda 2019-2022. Den Haag, januari 2019.

Stichting Samenwerking Beroepsopleiding en Bedrijfsleven (SBB). Plan van aanpak pilots praktijkleren met de praktijkverklaring in het mbo. Maatwerk voor werkzoekenden en werkenden (samenvatting). Zoetermeer, november 2018.

Stichting Samenwerking Beroepsopleiding en Bedrijfsleven (SBB). Pilots mbo-certificaten voor beroepsgerichte onderdelen: een leven lang ontwikkelen (achtergrondinformatie). Zoetermeer, 5 maart 2018.

UWV. Regio in beeld: Haaglanden - hoofdrapport. Oktober 2019.

Gebruikte data

NB de gebruikte data voor de arbeidsmarktanalyse staat opgenomen in de bijlage bij de arbeidsmarktanalyse

ROC Mondriaan. Analyse studiesucces van entreeleerlingen in niveau 2. Cohort 2014-2015, 2015-2016 en 2016-2017.

Ministerie van OCW. RMC-factsheet ROC Mondriaan convenantjaar 2017-2018. Voorlopige cijfers versie 1. Den Haag, februari 2019.

Specifiek gebruikte informatie over de regeling

Ministerie van OCW/ Regionaal investeringsfonds mbo. Handvatten publiek-private samenwerking. Presentatie op www.investeringsfondsmbo.nl

Ministerie van OCW/ Regionaal investeringsfonds mbo. 3 businessmodel scenario's PPS entree-onderwijs. Presentatie Thomas Boekhoud en Matthijs Bobeldijk 30 november 2016 op www.investeringsfondsmbo.nl

Katapult. Elementen van een business plan.

Ministerie van OCW. Regionaal Investeringsfonds mbo 2019-2022. Subsidieregeling voor publiek-private samenwerking in het beroepsonderwijs. Presentatie NDC Den Hommel, op www.investeringsfondsmbo.nl, 11 oktober 2018.

Platform Bèta Techniek. Handvatten voor het opstellen van een business plan en een regionale visie in het kader van het Regionaal investeringsfonds mbo. publiek-private samenwerking. Presentatie op www.investeringsfondsmbo.nl, oktober 2014.

Ministerie van OCW. Workshop Hoe maak ik een goede begroting? Presentatie Niek Klom en Karel-Jan van Dam van DUS-I op www.investeringsfondsmbo.nl, 11 oktober 2018.

Ministerie van VWS / Dienst Uitvoering Subsidies aan Instellingen. Vragen en antwoorden RIF 2019-2022.

Ministerie van VWS / Dienst Uitvoering Subsidies aan Instellingen. Verslag van bevindingen van de beoordelingscommissie van de Regeling regionaal investeringsfonds mbo 2015. Den Haag, juni 2015.