
VSV samenwerking Regio De Friese Wouden

		
Project	oortijdig	
baar b	chool	:- & middel-
Maatre	erlaten	
markt en Maatregel 3 Loopbaanloket		en arbeids-

Geachte lezer,

Op 12 april 2012 hebben alle bestuurders van de vo-scholen en mbo-instellingen in de regio De Friese Wouden en de wethouder van de contactgemeente Smallingerland het convenant getekend waarin is afgesproken gezamenlijk te zorgen voor reductie van het aantal voortijdig schoolverlaters voor de jaren 2013 t/m 2015. Het ministerie stelt hiervoor 1,8 miljoen euro subsidie beschikbaar voor de regio De Friese Wouden.

De VSV regiegroep heeft aan de hand van een regioanalyse en de voorwaarden van de subsidie aanvraag 4 maatregelen opgesteld die beogen de reductie doelstelling zoals gesteld door het ministerie te behalen. Op 11 juli 2012 hebben alle bestuurders en de wethouders de subsidieaanvraag en de samenwerkingsovereenkomst getekend.

De opdracht van maatregel 4, aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, is hieronder weergegeven.

De opdracht is:

Verbetering van beroepsbeeld, voorbereiding op de opleiding en kans op werk na het behalen van een diploma. Onder andere door het gebruik van de methode vacature gerichte intake. Minder switchgedrag door het ontbreken van een bbl baan op passend niveau. Deze maatregel faciliteert ook de mbo 1 leerling naar een passende plek in de maatschappij, die niet in staat is tot het behalen van een startkwalificatie.

De maatregel regelt een betere voorbereiding vanuit het vo op het mbo en borgt de overgang van het vo naar het mbo. De maatregel ondersteunt de vo- en mbo-jongere tijdens de leerloopbaan bij het behalen van een startkwalificatie.

Voor het behalen van de resultaatsdoelstelling wordt ieder jaar op grond van het aantal ingeschreven leerlingen en deelnemers bepaald wat het absolute aantal te reduceren vsv'ers per project is.

De opdracht is onderverdeeld in:

1. Bindend studieadvies
2. Doorlopend ervaringsprofiel
3. Vacaturegerichte intake
4. Bbl-monitor
5. Bbl-coach

Ook is een onderdeel van Maatregel 3 "loopbaanloket" toegevoegd omdat dit onderdeel al operationeel is. Om verzuim en VSV goed te kunnen monitoren en adequaat op te kunnen reageren, is het van wezenlijk belang zo snel mogelijk de namen en rugnummers van de risico jongeren in beeld te hebben.

6. Afstemming voortijdig schoolverlaters vo, mbo en RMC-functie

De uitwerking van de deelopdrachten is op de volgende pagina's te lezen.

	1. Samenwerking afdeling werk en inkomen/socialen zaken en RMC-functie m.b.t. bindend studieadvies	Maatregel 4 onderwijs & arbeidsmarkt
Aanleiding 	Vanaf 1 januari 2012 geldt voor jongeren die een bijstandsuitkering willen aanvragen het volgende: • Een wachttijd van vier weken. In deze periode moet de jongere zich inspannen om werk te vinden en/of de mogelijkheden onderzoeken om (weer) naar school te gaan of een opleiding te volgen. • Geen recht op een bijstandsuitkering als er nog mogelijkheden zijn in het regulier onderwijs met studiefinanciering of lening. • Geen recht op een bijstandsuitkering als hij of zij zijn/haar verplichtingen niet wil nakomen en uit zijn/haar houding en gedragingen laat blijken dat nu en in de toekomst niet te willen. • Jongeren zijn vanaf 1 juli 2012 verplicht om bij een aanvraag algemene bijstand documenten aan te leveren. Dit is nodig omdat de gemeente moet beoordelen of de jongere nog mogelijkheden heeft om naar school te gaan. Jongeren die (terug) naar school (kunnen) gaan hebben meestal geen recht op algemene bijstand.	
Probleemstelling 	Jongeren hebben de volgende documenten voor de uitkeringsaanvraag nodig: behaalde diploma's of certificaten, een verklaring van een functionaris van de regionale meld- en coördinatiefunctie voortijdig schoolverlaten (RMC) en/of een bindend studieadvies dat door een onderwijsinstelling is verstrekt. Dit bindend studieadvies kan pas vanaf het studiejaar 2013/2014 door onderwijsinstellingen aan leerlingen worden verstrekt. Het RMC wil hier zo goed mogelijk bij ondersteunen.	

Doelgroep

Jongeren tot 23 jaar zonder startkwalificatie die een bijstandsuitkering (WWB) aanvragen bij een van de gemeenten van de rmc-regio "De Friese Wouden. Daarnaast kan een gemeente er voor kiezen om de doelgroep te verbreden tot jongeren tot 27 jaar en jeugdigen in het bezit van een startkwalificatie (hiervoor wordt een financiële bijdrage gevraagd)

Ambitie

Door het ondersteunen van vsv'ers die een uitkering aanvragen wordt het aantal vsv'ers gereduceerd met 10% van het totaal aangemelde jongeren in de regio in 2015.

Besluit

Middels een pilot zal worden onderzocht wat de beste manier is om samen te werken bij het geven van een bindend studieadvies door de RMC-functie. Er zijn vijf gemeenten betrokken bij de pilot: Smallingerland, Weststellingwerf, Opsterland, Tytsjerksteradiel en Achtkarspelen. Gemeente Heerenveen zal de resultaten gedurende pilotperiode nauwlettend volgen en mogelijk op een later moment aansluiten.

Tussentijds en na afloop kunnen altijd andere gemeenten aansluiten. In de pilot zal de RMC-functie gedurende de zoektijd van een jongere (4 weken voordat een WWB aanvraag van een jongere beoordeeld wordt) de jongere onderzoeken op leerbaarheid en het resultaat daarvan als advies aan de afdeling w&i/sociale zaken aanbieden. Ten behoeve van de pilot zal een werkgroep worden samengesteld. In die werkgroep hebben afgevaardigden van de MBO-onderwijsinstellingen (op beleidsmatig niveau), gemeenten (beleidsmatig en uitvoerend) en de Rmc-functie (beleidsmatig) zitting.

In te zetten middelen

Capaciteitentest

Educatiemeter

Methodische gespreksvoering

Maatregelen zoals beschikbaar in de WWB

Studiefinanciering

Ondersteuning door rmc-trajectbegeleiders

Mogelijke risico's:

1. De situaties van de betrokken gemeenten zijn te verschillend om tot een gezamenlijke aanpak te komen.
2. Er zijn te veel/weinig aanmeldingen voor de pilot.
3. Jongeren willen niet meewerken omdat ze de RMC-functie niet erkennen
4. Jongeren manipuleren de test naar een voor hen gewenste uitslag

Tijdspad

De maatregel is opgedeeld in verschillende fasen: voorbereiding, uitvoering, start werkzaamheden, tussenevaluatie en eindevaluatie. De voorbereiding start in juni 2013 en loopt tot augustus 2013. De uitvoering start augustus 2013 en loopt tot december 2015.

Financiën

Het budget is vastgesteld op € 6.000,- voor het eerste jaar. De volgende twee jaar is een budget van € 4.000,- beschikbaar. Van dit budget wordt o.a. de benodigde aanvullende opleiding van de trajectbegeleiders en de prijs van de capaciteitentest betaald. De kosten van deze opleiding bedragen rond de € 500,- euro.

Plan van Uitvoering

Voorbereiding (juni 2013- augustus 2013)

In deze periode worden de volgende zaken geregeld:

- *Samenstellen werkgroep.* In de werkgroep zitten uitvoerenden en beleidsmedewerkers van de afdeling w&i/sociale zaken. Daarnaast (een) beleidsmedewerker(s) van het mbo. Dit om afspraken te kunnen maken over jongeren die van school gaan of juist weer naar school gaan.
- Beleids- en praktische afspraken tussen de afdelingen sociale zaken/ werk- en inkomen en de RMC-functie over:
 1. De samenstelling van de doelgroep per gemeente (tot 23 of tot 27 jaar, wel of niet in het bezit van een startkwalificatie).
 2. De omvang van de doelgroep.

3. Of het gaat om nieuwe aanvragen of ook om jongeren die al een uitkering hebben (zittend bestand).
4. De wijze waarop jongeren worden aangemeld bij de RMC-functie.
5. Het bepalen van de (wettelijk) eisen waaraan rapportages moeten voldoen.
6. De status van de rol van de rmc-trajectbegeleider (gevolgen voor jongeren bij niet meewerken)
7. De bekostiging van het assessment.
8. De tijdsduur tussen verwijzing en advies.
9. De plaats waar het assessment wordt afgenomen en onder welke condities (kantoorruimte pc, printer, etc.).
- Onderzoek in de regio/betrokken gemeenten naar het aantal jongeren zonder startkwalificatie waarbij afdeling w&i/sociale zaken is betrokken en waarvan wordt verwacht dat deze in aanmerking komen voor een intake voor de WWB (onderverdeeld in de leeftijdscategorie tot 23 jaar, en van 23 tot 28 jaar).

Uitvoering (juli 2013-december 2015)

- Jongeren tot 23 jaar die nog geen startkwalificatie hebben en een uitkering aanvragen worden passief of actief ondersteund bij het verzamelen van de bewijsstukken (sommige jongeren hebben bijv. moeite met het aanvragen van een DigiD).
- Om te onderzoeken of vervolgscholing mogelijk is die recht geeft op studiefinanciering zal een rmc-trajectbegeleider een jongere testen op:
 - De capaciteiten om alsnog een startkwalificatie te behalen.
 - De leer- en ontwikkelkansen door het verschaffen van inzicht in de persoonlijke omstandigheden, verwachtingen, talenten en (leer)doelen.
 - De persoonlijke talenten en omstandigheden die de basis zijn voor het al dan niet ontwikkelen van specifieke functiegerelateerde gedragscompetenties. Inzicht in de gedragscompetenties die noodzakelijk zijn voor een specifieke opleiding, stage, functie of beroep. Dit voorkomt een verkeerde beroepskeuze.
 - Aanwezige belemmeringen die er voor kunnen zorgen dat een jongere geen scholing kan volgen (ook al heeft de jongere wel voldoende capaciteiten) dan wordt ook dat doorgegeven aan de opdrachtgever. Indien nodig verwijst de rmc-trajectbegeleider de jongere naar een passend(e) zorginstelling/traject.
- Per aanmelding wordt het volgende bijgehouden t.b.v. evaluatie:
 1. Datum aanmelding aan de RMC-functie
 2. Ingezette acties
 3. Datum in behandeling nemen RMC-functie
 4. Datum rapportage aan w&i/sociale zaken
 5. Welk advies is gegeven
 6. Is de jongere ook in behandeling genomen voor een uitkering, gaan werken, gestart met een opleiding? Of uit beeld geraakt?

Evaluatie

Gedurende de hele uitvoeringsperiode zal er afstemming tussen rmc-trajectbegeleiders en medewerkers van w&i/sociale zaken zijn.

Per kwartaal worden de resultaten van de pilot geëvalueerd. Medewerkers van de dienst w&i/sociale zaken en het RMC zullen daarbij aanwezig zijn. In de evaluatie zal gelet worden op:

Worden er jongeren aangemeld? Hoeveel? Tijdigheid van de aanmelding? Lukt het binnen de gestelde tijd te rapporteren, lukt het tijdig en voldoende informatie van onderwijsinstellingen te krijgen, voldoet de rapportagevorm? Hoe loopt de samenwerking? En wat zijn de resultaten: studie, werk, uitkering (hulpverlening), niet meer in beeld.

Een verslag van de evaluatie wordt gemaakt. De verslagen gezamenlijk zullen de basis vormen voor de eindevaluatie.

	2. Het doorlopend erva- ringsprofiel (e-portfolio)	Maatregel 4 onderwijs & arbeidsmarkt
Aanleiding	Er is geen digitaal instrument wat de overdracht van "zorg"/loopbaan gegevens van de jongere regelt. Deze gegevens zijn handig voor de ontvangende school om eerder en beter in te spelen op specifieke "zorg" en of loopbaan behoeften van de leerling zodat deze meer kans maakt om met de juiste begeleiding zijn startkwalificatie te behalen.	
Probleemstelling	Jeugdigen die praktijkonderwijs en niveau 1 en 2 opleidingen van het mbo hebben gevolgd (wel of niet afgesloten met een startkwalificatie) worden geconfronteerd met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Er is een aantal subdoelgroepen te onderscheiden: 1. Jongeren die een opleiding Praktijkonderwijs hebben afgerond zijn vsv'er wanneer ze geen arbeidscontract hebben van meer dan 12 uur per week (rmc-definitie) → 52. 2. Jongeren die een opleiding mbo niveau 1 hebben afgerond zijn vsv'er wanneer ze geen arbeidscontract hebben van meer dan 12 uur per week → 57. 3. Jongeren die een opleiding mbo niveau 2 volgen en deze niet afronden → 165. 4. Jongeren die een opleiding mbo niveau 2 volgen en deze afronden → 348. Een deel van deze doelgroep lukt het niet om snel een baan te vinden. 5. Jongeren die opleiding mbo niveau 3 en 4 volgen en deze niet afronden → 202. Professionals van scholen, onderwijsinstellingen, de afdelingen werk en inkomen, werkgevers en de RMC-functie begeleiden de hierboven genoemde doelgroepen. Het lukt onvoldoende om: • een jongere te helpen bij het vinden van een (leer-)baan • jongeren te helpen bij het in kaart brengen van al opgedane ervaring en kwalificaties • jongeren te enthousiasmeren alsnog een startkwalificatie te behalen • de arbeidsmobiliteit van jongeren van het praktijkonderwijs, mbo niveau 1 en 2 te vergroten.	

Doelgroep:

- Enerzijds een hele kwetsbare groep, PrO en niveau 1. Anderzijds een groep niveau 2,3 en 4 overbelast door intrinsieke of extrinsieke factoren zoals een moeilijke thuissituatie, schulden, verslaving, relaties of ze kiezen er heel bewust voor om te gaan werken.
- De RMC-functie had in 2011/2012 1657 voortijdig schoolverlaters in begeleiding door ruim 3 FTE. 345 vsv'ers zijn terug gegaan naar school.

doelgroep		verantwoordelijk	aantal	e-PF's		EVC
				min	max	
Afgerond PrO, < 12 uur/week						
1	werk	PrO en rmc	52	50	70	0
2	MBO 1, < 12 uur/week werk	mbo en rmc	57	50	50	0
3	MBO 1 niet afgerond	mbo en rmc	180	30	40	
4	MBO 2 niet afgerond	mbo en rmc	165	80	100	10
5	MBO 2 afgerond geen werk	Gemeente, mbo	348	20	40	0
6	MBO 3 en 4 niet afgerond	mbo en rmc	202	80	100	10
totaal			824	310	400	20

Ambitie

Reductie van het aantal vsv'ers van 348 tot 328 in 2015.

Partner

Het RBO is een onafhankelijk bureau met expertise en een goed netwerk op het gebied van scholing, arbeidsmarkt en subsidies. De stichting heeft als missie om mensen met een beperking, werkenden en werkzoekenden zonder startkwalificatie, langdurig werklozen en andere groepen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt ondersteuning te bieden in het verkrijgen van duurzaam werk.

Werkgroep

Er wordt een werkgroep samengesteld met daarin: een BBL-coach, een afgevaardigde van het praktijkonderwijs (OSG Singelland), een consultant werkgeversbenadering, een afgevaardigde van de onderwijsinstellingen zoals een lifecoach (die ook met niveau 2,3 en 4 werkt).

Activiteiten, afspraken, budget en planning

Sluiten overeenkomst

RBO stelt een overeenkomst op en stuurt deze naar RMC De Friese Wouden, t.a.v. de rmc-coördinator. Daarin wordt minimaal opgenomen:

- De RMC-functie en de bij het VSV-convenant betrokken partijen nemen tussen juni 2013 en juni 2015 400 e-Portfolio's af voor 280 deelnemers á 45 euro ex BTW. Voor jeugdigen die meer dan 2 jaar gebruik maken van het e-Portfolio wordt vanaf het 2^e jaar € 40, - in rekening gebracht.
- RBO biedt 6 e-Portfolio's gratis aan voor mbo-leerplichtambtenaren en RMC-trajectbegeleiders.
- De RMC-functie en de bij het VSV-convenant betrokken partijen nemen twee tot vier workshops af á 500, - euro ex BTW.
- Er worden actie ondernomen om 20 e-Portfolio's om te zetten in een EVC traject.
- Hoofd eenheid leerlingzaken/rmc-coördinator (Karin Kooijman) accordeert alle e-Portfolio's vooraf.
- RBO factureert de afgenomen portfolio's en trainingen aan de RMC-functie.
- De RMC-functie legt verantwoordelijkheid voor de inhoudelijke en financiële verantwoording van het project af aan en factureert aan de Regionaal Projectcoördinator vsv Friese Wouden.

Verdere afspraken

- Op uitnodiging van Karin Kooijman bezoekt Peter Killestijn alle acht afdelingen Sociale zaken van de aangesloten gemeenten.
- Gezamenlijk bezoeken van commerciële clubs en bedrijvenkringen.
- Peter overlegt met Sipko Biemolt over deelname PrO en VSO vanuit PrO REC.
- Streven naar scholing door werkgevers op de werkvloer, uitstroom naar BBL, interne opleidingen of EVC.

- EVC met name voor de werkenden en in sectoren waar het sectorfonds betaalt: (Gemeente (GOA Publiek), Bouw, Metaal, Installatiebranche. Niveau 3 en 4 kan EVC doen op niveau mbo 2.
- Wanneer een jongere niet voldoet aan het minimaal vereiste 2F taal- en rekenniveau gaat Karin overleggen met afdeling Educatie, om educatiemiddelen in te zetten voor doelgroep 4 en 6 (vsv'ers niveau 2,3 en 4) om dit niveau alsnog te bereiken.

Totaal budget ex btw:

2013	€ 5.500, -
2014	€ 9.000, -
2015	€ 13.500, -
Totaal	€ 28.000, -

Planning:

April en mei 2013	Presentatie bij de vier SZW dagen.
Juni 2013	De RMC-functie krijgt gratis 6 e-Portfolio's voor 2 leerplichtambtenaren en 4 RMC-trajectbegeleiders.
Juni 2013	Workshop mbo-leerplichtambtenaren en rmc-trajectbegeleiders.
Juli 2013	Per subregio (Heerenveen en Smallingerland) 5 – 10 jongeren een e-Portfolio.
Juli 2013	Startbijeenkomst in Drachten en in Heerenveen met alle partijen (werkgevers, medewerkers werk en inkomen/sociale zaken, PrO, cluster 4, mbo, sociale werkvoorziening, sleutelfiguren werkgeversbenadering, etc.).
September 2013	Het PrO kan op kosten van de RMC-functie of PROREC deelnemen.
Oktober 2013	Workshop scholen.
Voorjaar 2014	Tussenevaluatie.
Juni 2014	Er zijn 110 kandidaten met een e-Portfolio
Juni 2015	Er zijn 280 kandidaten met een e-Portfolio en 20 EVC trajecten
1 juli 2015	Evaluatie
September 2015	Einde project

startdatum	planning portfolio's		totaal	
1 juni 2013	10		10	
1 juni 2014	10	100	110	
1 juni 2015	10	100	170	280 personen
totaal	30	200	170	400 jaarportfolio's

De portfolio's worden als volgt verdeeld over de 6 doelgroepen

Doelgroep				jaar 1	nieuw jaar 2	totaal jaar 2	nieuw jaar 3	totaal jaar 3
				10	100	110	170	280
afgerond PrO < 12 uur/week								
werk	70	18%		2	17	19	29	48
mbo 1 < 12 uur/week werk	50	13%		1	13	14	21	35
mbo 1 niet afgerond	40	10%		1	10	11	17	28
mbo 2 niet afgerond	100	25%		3	25	28	43	71
mbo 2 afgerond geen werk	40	10%		0	10	10	17	27
mbo 3 en 4 niet afgerond	100	25%		3	25	28	43	71
	400			10	100	110	170	280

Evaluatie

In het voorjaar van 2014 is de tussenevaluatie en in juli 2015 is de eindevaluatie gereed. Om goed toezicht te kunnen houden op de voortgang van het proces wordt een tussenbalans opgeleverd deze bevat:

- Het op dat moment behaalde resultaat inzake het behalen van het projectdoel en het beoogde resultaat.
 - het aantal gestarte portfolio's
 - het aantal jongeren dat herplaatst is naar school (BBL)
 - het aantal gestarte EVC-procedures).

De inhoudelijke evaluatie bevat:

- De inzet en de inbreng van alle betrokken partners alsook de resultaten van de samenwerking als geheel en de bevindingen hiervan.
- De ondervonden problemen als gevolg van strijdige doelen of belangen van betrokken actoren.

Wanneer inhoudelijke bijsturing noodzakelijk is geweest wordt ook hiervan het resultaat vermeld.

Risico

Jongeren uit de beoogde doelgroep willen geen e-Portfolio.

Risico beheersing:

Vroeg beginnen (op school), samenwerken, professionals spreken dezelfde taal, iedereen zegt en doet hetzelfde, werkgevers mee laten doen.

Jongeren uit de doelgroep hebben te kampen met problemen in een ander domein

Risico beheersing:

Er wordt aansluiting gezocht bij andere projecten vallend onder het VSV-convenant. Afhankelijk van het domein waarin voorwaarden moeten worden gecreëerd om een jongere alsnog een startkwalificatie te laten behalen kan worden gedacht aan het Loopbaanloket, aansluiting interne – externe zorgstructuur, de lifecoach, etc.

Er bestaan reeds verschillende digitale portfolio's op scholen en onderwijsinstellingen.

Risico beheersing:

Er wordt een oplossing gezocht voor de overdracht van reeds verzamelde informatie naar dit e-Portfolio.

Actoren:

RMC: aanvrager

RBO: opdrachtnemer

EVC Dienstencentrum: uitvoerder

PrO: aanmelden deelnemers, mede bijhouden e-Portfolio's

VO: aanmelden deelnemers, mede bijhouden e-Portfolio's

ROC Friese Poort: aanmelden deelnemers, mede bijhouden e-Portfolio's

ROC Friesland College: aanmelden deelnemers, mede bijhouden e-Portfolio's

Nordwin College: aanmelden deelnemers, mede bijhouden e-Portfolio's

VSO 4 (geen RMC partner)

8 Gemeenten: : aanmelden deelnemers, mede bijhouden e-Portfolio's

SW Caparis: trajecten, stages, wajongeren

Leerwerkloket: Ruth Karakaya, scholingsadviseur Drachten, Heerenveen en Sneek

Werkgeversservicepunt / -loket: provinciaal en regionaal

Werkgever van de Wiel

Henk Visser van Pack&Z0

Uitvoering:

De uitvoering van dit project ligt in handen van het RBO.

	3. Vacaturegerichte intake	Maatregel 4 onderwijs & arbeidsmarkt
Aanleiding	Bij de vacaturegerichte intake wordt met de jongere een gesprek gehouden waarbij twee realistische en kansrijke beroepen worden geselecteerd en een droomberoep. Dit op basis van een analyse van de nationale, regionale en plaatselijke arbeidsmarkt. Door gebruik te maken van deze methodiek maakt een jongere een betere studiekeuze, immers er is een betere kans op werk na afloop. Ook de RMC-trajectbegeleiders hebben te maken met deze doelgroep. Daarom doen ook zij mee aan de training zodat ook hier gekeken kan worden of de methodiek leidt tot minder vsv'ers.	
Probleemstelling	Veel jongeren hebben een beeld van hun 'ideale' beroep dat niet klopt met de werkelijkheid, of kiezen voor een beroep omdat hun beste vriend of vriendin daar voor kiest. Ook komt het nogal eens voor dat ouders voor hun kinderen bepalen welk beroep zij het beste kunnen gaan doen terwijl de jongere daar zelf helemaal niet achterstaat. Verder komt het ook te vaak voor dat jongeren na het afronden van hun mbo-opleiding een diploma hebben waar werkgevers niet op zitten te wachten. Dit alles leidt tot meer vsv'ers.	

Doelgroepen

1. Jongeren van het vo die aangeven naar het mbo te willen gaan.
2. Vo jongeren die nog geen keuze hebben gemaakt.
3. Jongeren binnen het mbo die (moeten) switchen van opleiding.
4. Vsv'ers die door de RMC-functie worden begeleid

Beoogd resultaat

- Docenten kunnen jongeren beter voorbereiden op een verantwoorde beroepskeuze.
- Rmc-trajectbegeleiders kunnen voortijdig schoolverlaters beter ondersteunen bij het maken van loopbaankeuzes.
- Jongeren hebben een gefundeerd beroepsbeeld en kennis van de (regionale) arbeidsmarkt.
- De recente arbeidsmarktperspectieven voor de verschillende beroepen spelen een belangrijke rol bij het maken school- en beroepskeuze.
- Totale vermindering VSV door deze maatregel van 10% van het aantal jongeren dat een vacature gerichte intake heeft gehad.

Er zal begonnen worden met een pilot op OSG Singelland, ROC Friesland College en ROC De Friese Poort.

Relatie met andere maatregelen

Er is een sterke relatie met het project "aansluiting vo-mbo", waar de overstap van het vo naar het mbo wordt verbeterd. Door het voeren van een vacaturegerichte intake maakt een jongere een studiekeuze met grotere kans op een baan na afloop.

Daarnaast is de vacaturegerichte intake een instrument wat door de BBL-coach gehanteerd wordt in gesprekken met jongeren.

Mogelijke risico's

Dat decanen niet willen werken met de methodiek.

Dat jongeren toch weigeren hun droomberoep op te geven.

Maken van afspraken met onderwijsinstellingen

Op uitvoerend niveau ten aanzien van procedures, werkafspraken en uitwisselen gegevens.

Plan van Uitvoering

Voorbereiding (juni 2013-september 2013)

In deze periode worden de volgende zaken geregeld:

Samenstellen en opdracht werkgroep.

Zitting hebben een decaan van het OSG Singelland, een afgevaardigde namens de MBO instellingen, een beleidsmedewerker namens de gemeenten, de beleidsmedewerker van de RMC-functie en de bbl-coach.

De werkgroep heeft als opdracht om het aantal vsv'ers te verminderen door het tot stand brengen van de pilot vacaturegerichte intake. Wanneer de pilot effectief blijkt te zijn wordt deze uitgerold over meerdere scholen.

Hieronder wordt beschreven welke stappen wanneer en in welke fase doorlopen worden.

Voorbereidingsfase

1. De bbl-coaches worden door Miranda Drent getraind in de methodiek zodat zij die zelf kunnen toepassen en anderen (decanen, lifecoaches ed.) kunnen trainen.
2. Namen decanen, stagedocenten en rmc-trajectbegeleiders en mbo-leerplichtambtenaren doorgeven aan coördinator. juni 2013
3. Opstellen van een arbeidsmarktanalyse door de bbl-coaches. Wanneer dit niet lukt, moet er een bureau gezocht die dit uitvoert.
4. De analyse moet zodanig worden ingericht dat deze een format oplevert waarin de analyse jaarlijks gemakkelijk bijgesteld kan worden.
5. De arbeidsmarktanalyse en de kenmerken van de doelgroep zijn bepalend voor de inhoud van het instrument vacaturegerichte intake. juli 2013
6. Plannen van de training juli 2013
7. Informeren van decanen vo, decanen en stagedocenten mbo, mbo-leerplichtambtenaren en rmc-trajectbegeleiders over vacaturegerichte intake. september 2013
8. Trainingsdagen september/ november 2013

Uitvoeringsfase

1. Werken aan de hand van de methodiek. oktober 2013- december 2014
2. Bijhouden van het aantal gevoerde gesprekken en of ze een opleiding hebben gekozen en zo ja welke. oktober 2013- december 2014
3. Na een half jaar en na twee jaar opnieuw bekijken of de jongere de geadviseerde opleiding nog steeds volgt zodat de duurzaamheid van het advies beoordeeld kan worden (2014/1015). Na een half jaar omdat de resultaten dan in de tussenevaluatie meegenomen kunnen worden.
4. Tussentijdse Evaluatie januari 2014
5. Inventarisatie aantal leerlingen vo die aangeven naar het mbo te gaan januari 2014
6. Inventarisatie van de jongeren die na het eindexamen vo nog moeite hebben met het maken van een beroepskeuze en dus vervolgopleiding. mei/juni 2014
7. Deze jongeren worden op een lijst geplaatst. mei/juni 2014
8. Voeren van gesprekken met die jongeren aan de hand van de methodiek.
9. Aan de hand van de evaluatie bepalen of de tijd rijp is om de pilot uit te breiden met andere scholen/opleidingen. februari 2014
10. Zo, ja informeren en trainen professionals van deze scholen april 2014

Evaluatie

Eindevaluatie op basis van gesprekken/enquête onder deelnemende decanen/ leerlingbegeleiders, mbo-leerplichtambtenaren en rmc-trajectbegeleiders. Daarnaast wordt gedurende de gehele pilotfase het aantal leerlingen en vsv'ers bijgehouden dat:

- een vacature gerichte intake heeft gehad
- de aanbevolen opleiding volgt
- een andere keuze voor een opleiding heeft gemaakt
- na half jaar de opleiding (op grond van het advies of juist op grond van hun eigen keuze) wel of niet volgt
- na twee jaar de opleiding (op grond van het advies of juist op grond van hun eigen keuze) wel of niet volgt
- aansluitend op de opleiding een baan vindt in de bij hun opleiding passende branche

Financiën/personeel/aanbesteden

Voor de bekostiging van de vacaturegerichte intake wordt gebruik gemaakt van de beschikbare vsv-gelden voor maatregel 4 " vacaturegerichte intake ". Er is een bedrag van €30.000, - gereserveerd (per jaar) voor de periode 2012-2015.

Als er een extern bureau voor de training en/of de arbeidsmarktanalyse wordt ingeschakeld dan wordt de gemeentelijke richtlijn aanbestedingen gevolgd.

	4. BBL-monitor	Maatregel 4 onderwijs & arbeidsmarkt
Aanleiding	In het vsv convenant 2012-2015 zijn maatregelen opgenomen om het aantal vsv'ers te verminderen. Een daarvan is de maatregel aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt. Binnen de maatregel aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt is een deelmaatregel de BBL-monitor. Die wordt hieronder verder uitgewerkt.	
Probleemstelling	Doel van de monitor is het goed in beeld hebben van alle jongeren die een BBL-opleiding willen gaan volgen, of momenteel een opleiding volgen, dreigen uit te vallen of een BBL-opleiding verlaten zonder diploma. Met gegevens uit de BBL-monitor hebben de BBL-coach en de onderwijsinstellingen een actueel zicht op alle BBL-gerelateerde jongeren.	

Doel

De monitor geeft een actueel inzicht in de situatie/aantallen/ wensen van de volgende **doelgroepen**:

Jongeren die:

1. een BBL-opleiding willen volgen
2. een BBL-opleiding volgen
3. dreigen uit te vallen bij een BBL-opleiding (bijvoorbeeld omdat ze geen tijd hebben hun huiswerk te maken).
4. die een BBL-opleiding verlaten zonder diploma vanwege 1) groenpluk of 2) ontbreken aanstelling of arbeidsovereenkomst (vsv'ers).
5. kiezen voor een BBL-opleiding op een te laag niveau (omdat er op hun niveau geen BBL-werkplek beschikbaar is).

Werkgevers die:

geen BBL-plek willen bieden, of op slechts een (te laag) niveau omdat ze niet voor ander niveaus geaccrediteerd zijn.

Aantallen

Van de 598 vsv'ers die per 1 december 2012 genoteerd zijn, zijn er 65 vsv'ers die van een BBL opleiding afkomstig zijn (11%). Daarnaast worden jongeren vsv'er omdat het niet lukt om een BBL-opleiding op hun niveau te vinden of omdat ze uitvallen en de BBL-opleiding verlaten zonder diploma. Hiervan zijn geen precieze cijfers bekend. Door een BBL-monitor komt er meer inzicht in de precieze aantallen.

Beoogd resultaat:

Een vermindering van BBL-gerelateerde vsv met 10 %.

De werkzaamheden van de BBL-coach zijn sterk afhankelijk van de actuele BBL-gegevens. Het opzetten van de BBL-monitor is voorwaardelijk voor het verrichten van alle andere werkzaamheden zijn van de BBL-coach.

Tijdspad

De maatregel is opgedeeld in: voorbereiding, uitvoering, start werkzaamheden, tussen evaluatie en eindevaluatie. De voorbereiding start in april 2013 en loopt tot juni 2013. De uitvoering start juni 2013 en loopt tot september 2013. Dit tijdspad sluit aan op die van de BBL-coach omdat deze sterk van deze informatie afhankelijk is.

Relatie met andere maatregelen

De werkzaamheden van de BBL-coach zijn sterk afhankelijk van de actuele BBL-gegevens. Het opzetten van de BBL-monitor is voorwaardelijk voor het verrichten van alle andere werkzaamheden zijn van de BBL-coach.

Daarnaast is er een relatie met het Loopbaanloket. Het Loopbaanloket volgt leerlingen gedurende de gehele periode van de aanmelding tot na afronding van de studie. Het Loopbaanloket krijgt haar informatie van alle scholen en onderwijsinstellingen.

Plan van Uitvoering

Vorbereiding (april 2013-juni 2013)

In deze periode worden de volgende zaken geregeld:

- *Samenstellen werkgroep.* Zitting hebben, de beleidsmedewerker van de RMC-functie en de Regionale projectcoördinator van het vsv als voorzitter/coördinator. Daarnaast een afgevaardigde namens de MBO instellingen en namens de gemeenten. Doel van de werkgroep is:
 1. Het leggen van contacten met de juiste mensen om de gewenste informatie te krijgen, en het maken van afspraken over het maandelijks aanleveren van de benodigde informatie.
 2. Zorgen dat de gegevens in een centraal digitaal bestand door een administratief medewerker ingevoerd worden. Daarbij wordt gedacht aan de administratie van een onderwijsinstelling of de RMC-functie. In de maatregel BBL-coach is een bedrag gereserveerd van € 2000, - per jaar voor het laten verrichten van de administratieve handelingen (wanneer dit niet kan worden gerealiseerd zullen de BBL-coaches een bestand beheren wat voor alle betrokken partijen toegankelijk en overdraagbaar is).
 3. Het aanleveren van de benodigde BBL-gegevens..
 4. Het afstemmen van de werkzaamheden met de maatregel BBL-coach. Daarnaast afstemmen met andere maatregelen zoals het het Loopbaanloket. Beide vragen informatie aan onderwijsinstellingen.
 5. Het bepalen hoe de gegevens beschikbaar worden gesteld en aan wie (rekening houdend met de privacywet).
- *Bepalen budget* voor de werkzaamheden van een administratieve kracht voor een dagdeel per maand. Er is in de maatregel van de coach een bedrag gereserveerd van
- € 2000, - voor administratiekosten. Budgetverantwoordelijkheid ligt bij de werkgroep.
- Informeren van onderwijsinstellingen over nut en noodzaak: door het informeren van de juiste personen over wat er met de gegevens gedaan wordt, wordt draagvlak verkregen. Dit wordt door de werkgroepleden bij de onderwijsinstellingen gedaan.
- *Maken afspraken onderwijsinstellingen* op uitvoerend niveau ten aanzien van procedures, werkafspraken, uitwisselen gegevens.
- *Maken afspraken met onderwijsinstelling of RMC waar de BBL-monitor ondergebracht zal worden:* maken afspraken over inzet van administratief medewerker, aansturing, inzet aantal uren.

- *Bepalen randvoorwaarden:* om goed te kunnen functioneren is nodig: computer, telefoon. Omdat in het begin de BBL-monitor bij de administratie van een onderwijsinstelling of het RMC wordt ondergebracht zullen de faciliteiten al aanwezig zijn. In een latere fase zal het onderdeel worden van het Loopbaanloket. Daar zullen de randvoorwaarden aanwezig zijn. De randvoorwaarden zullen dus aanwezig zijn en hoeven niet aangeschaft te worden.

Uitvoering (juni 2013-september 2015)

- *De gegevens worden aangeleverd door de onderwijsinstellingen en scholen.*
- *Vastleggen eerste gegevens* door administratief medewerker/BBL-coach in geautomatiseerd systeem.
- *Eventueel versturen herinnering* bij niet of te laat aanleveren gegevens door administratief medewerker. Met cc- aan werkgroepleden. Indien nodig ondernemen die actie.
- *Beschikbaar stellen gegevens* aan BBL-coach en/of onderwijsinstellingen. Via mail of op papier.
- *Aansluiten bij Loopbaanloket:* zodra dit mogelijk is aansluiten bij het informatiesysteem van het Loopbaanloket. Zorg dragen van werkgroepleden dat de informatie door de juiste personen op gezette tijden op de juiste plaats wordt aangeleverd.

Tussentijdse Evaluatie(elke 3 maanden)

Beoordelen of de juiste informatie tijdig aangeleverd wordt door onderwijsinstellingen, analyse van de BBL-gegevens. Eventueel bijstellen doel en werkwijze BBL-coaches n.a.v. analyse. Informeren scholen en onderwijsinstellingen van resultaten tbv managementinformatie.

	5. BBL-coach	Maatregel 4; Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt
Aanleiding	In het vsv-convenant 2012-2015 staat een aantal maatregelen opgenomen om het aantal vsv'ers te verminderen. Een daarvan is de maatregel jobhunter/jobcoach. Om verwarring met andere termen te voorkomen zal de term "BBL-coach" gehanteerd worden. Doel van deze maatregel is om jongeren die vsv'er worden of dreigen te worden, hetzij te motiveren weer naar school te gaan, hetzij op een andere manier te zorgen dat er een kwalificatie behaald wordt (bijvoorbeeld via een BBL of EVC traject).	
Probleemstelling	Van de 643 vsv'ers per 1 oktober 2011 zijn er 90 vsv'ers die van een BBL opleiding afkomstig zijn (13%). Daarnaast zijn er jongeren die vsv'er worden omdat het niet lukt om een BBL-opleiding op hun nivo te vinden. Per 1 oktober 2011 stonden er 230 jongeren afkomstig van niveau 1 genoteerd als vsv'er (zowel oude als nieuwe vsv'ers). Het merendeel is afkomstig van de BOL niveau 1 opleidingen (204 tegenover 26 van de BBL niveau 1). Redenen hiervoor zijn: • Het lukt jongeren onvoldoende om een BBL-werkleerplek te vinden waardoor zij uitvallen of niet kunnen starten met een opleiding. • Jongeren die het niet lukt een BBL-leerwerkplek te vinden stappen noodgedwongen over naar een BOL waar ze uiteindelijk uitvallen wegens motivatieproblemen. • Het lukt jongeren onvoldoende om een BBL leerwerkplek op het voor hen juiste niveau te krijgen. • Het lukt de RMC-functie niet om uitval te voorkomen bij jongeren die beginnen met werken en onvoldoende werknemersvaardigheden hebben. • Jongeren afkomstig van niveau 1 of uitgevallen bij niveau 2 die niet verder kunnen leren hebben moeite een werkplek te vinden.	

Doelgroepen

BBL coach bedient de volgende **doelgroepen**:

1. Leerlingen vo:

- die ondersteuning nodig hebben bij hun zoektocht naar een leerarbeidsplaats (aandachtspunt: jongeren hebben vaak te kampen met een niet kloppend beroepsbeeld, ontbreken van zelfinzicht in de eigen competenties, kiezen niet voor een kansrijk beroep waar werk in te vinden is/ of kunnen geen leerwerkplek kunnen vinden op een passend niveau.

2. Leerlingen mbo:

- die geen leerarbeidsplaats kunnen vinden
- die geen leerarbeidsplaats kunnen vinden en daarom kiezen voor een BOL
- die dreigen uit te vallen uit een BBL
- die niet naast het vervullen van hun leerarbeidsplaats in staat zijn om naar school te gaan én huiswerk te maken
- die een opleiding kiezen op het niveau BBL 2 omdat ze daarvoor een leerarbeidsplaats hebben gevonden terwijl ze cognitief een hoger niveau hebben
- switchers (overstappers van de ene naar de andere opleiding)
- die niet bewust kiezen voor een BBL maar omdat ze bijvoorbeeld schulden hebben
- die stappen uit BBL omdat ze niet één dag per week naar school willen
- die ontslagen zijn uit hun leerarbeidsplaats
- groenpluk
- opstappers die door een rmc-trajectbegeleider niet te motiveren zijn zich (her-) in te schrijven bij een beroepsopleiding, ze willen werken
- die niveau 1 hebben afgerond maar geen arbeidscontract hebben (voor minimaal 12 uur per week)
- vanaf 2014 jongeren met een negatief bindend studie advies
- Jeugdigen met een afgeronde PrO en BOL, BBL niveau 1 die niet kunnen doorstromen naar mbo niveau 2 en een plaats op de arbeidsmarkt moeten verwerven
- Jeugdigen die een leerwerkplek kunnen vinden, maar deze niet behouden omdat ze zoveel begeleiding vragen dat dit niet van een werkgever kan worden gevraagd

Aantallen

Van de 598 vsv'ers die per 1 december 2012 zijn geregistreerd, zijn 65 vsv'ers afkomstig van een BBL opleiding afkomstig (11%). Daarnaast worden jongeren vsv'er omdat het niet lukt om een BBL-opleiding op hun niveau te vinden. Hiervan zijn geen precieze cijfers bekend. Per 1 december 2012 stonden er 53 jongeren afkomstig van niveau 1 (9%) genoteerd als vsv'er. Het merendeel is afkomstig van de BOL niveau 1 opleidingen (41 tegenover 12 van de BBL niveau 1).

Doel van de inzet van de BBL-coach is dat het aantal vsv'ers met als laatst genoten opleiding BBL met 10% daalt. Nevendoel is dat er aan het einde van de vsv-periode een manier van werken is opgebouwd die door de onderwijsinstellingen, het RMC en de gemeenten wordt gewaardeerd en overgenomen kan worden.

Besluit

Er is besloten een BBL-coach aan te stellen. Deze zal zich bezig houden met het bemiddelen van jongeren uit de gestelde doelgroep naar een (leer)werkplek. De BBL-coach bemiddelt tussen de jongere, de jobhunter van de onderwijsinstelling, de jobhunters van gemeenten en provincie en eventuele andere arbeidsbemiddelaars (uitzendbureaus). De BBL-coach brengt de jongere bij de juiste partij in beeld. Dat kan een jobhunter van een onderwijsinstelling zijn, maar ook een jobhunter van de gemeente of rechtstreeks bij een werkgever. Dat laatste zal altijd in samenspraak met de betrokken jobhunter van de onderwijsinstelling of gemeente gedaan worden.

Ook zal de BBL-coach die jongeren waarvan de verwachting is dat zij ondersteuning nodig hebben in de eerste periode van hun (leerwerk) baan extra begeleiden. Het zogeheten job-coachen.

De BBL-coach wordt aangestuurd door de regionale coördinator vsv.

Opdracht van de BBL-coach is om contact te leggen en te onderhouden tussen de (jobhunters van) scholen, de leerling, de jobhunters van de gemeenten en de werkgevers. De taak bestaat uit het bemiddelen tussen de genoemde partijen met als doel om de (leer)werkplek zoekende jongere bij de juiste partij onder de aandacht te brengen. Daarnaast zullen jongeren die dat nodig hebben begeleid worden in de eerste periode van het werk. Het eindresultaat is een afname van het aantal vsv'ers met 10%.

Het tweede resultaat is dat er aan het einde van het project een structuur gelegd is waar alle betrokken partijen de meerwaarde van zien en die toepasbaar blijft.

Tijdspad

De maatregel is opgedeeld in: voorbereiding, uitvoering, start werkzaamheden, tussen evaluatie en eindevaluatie. De voorbereiding start in april 2013 en loopt tot juni 2013. De uitvoering start juni 2013 en loopt tot september 2013. Die periode is sterk afhankelijk van hoe snel een passende kandidaat gevonden kan worden. Daarbij moeten ook rekening gehouden worden met eventuele opzegtermijnen. De BBL-coach zal zo spoedig mogelijk starten (uiterlijk september 2013) starten met de werkzaamheden.

Werkgeverschap

Het werkgeverschap zal ondergebracht worden bij de regionale coördinator vsv. Reden hiervoor is dat de BBL-coach dan bij een in dezen onafhankelijke partij ondergebracht wordt. Ook is de regionale coördinator vsv goed op de hoogte van de maatregel en de gestelde doelen. De regionale coördinator vsv zal zitting hebben in de werkgroep. Daarnaast zal de regionale coördinator vsv als werkgever beoordelings- en functioneringsgesprekken voeren met de BBL-coach. Dit in afstemming met de werkgroep.

Plan van Uitvoering

Voorbereiding (april 2013-juni 2013)

In deze periode worden de volgende zaken geregeld:

- *Samenstellen werkgroep.* Doel van de werkgroep is het uitvoeren van het actieplan zoals dit beschreven is. Daarnaast het oplossen van eventuele problemen in de samenwerking van de BBL-coach met (jobhunter van) onderwijsinstellingen. Zitting hebben: een afgevaardigde van het VO, een afgevaardigde namens de MBO instellingen. Het is belangrijk dat het gaat om mensen met voldoende mandaat om beslissingen te kunnen nemen binnen de eigen organisatie die de BBL-coach in staat stellen te kunnen werken.
Daarnaast zullen de regionale coördinator vsv als functioneel werkgever, en de beleidsmedewerker van de Rmc-functie deelnemen aan de werkgroep.
- *Bepalen van de verantwoordelijkheden* van de werkgroep deelnemers: wie doet wat, wanneer.
- *Mogelijke risico's:*
 1. In de functie van BBL-coach zijn twee verschillende werksoorten verenigd. Ten eerste die van BBL-coach en ten tweede die van jobcoach. In eerste instantie wordt ingezet op het verenigen van beide taken. Blijkt het niet haalbaar dat in een persoon te verenigen dan moet er voor gekozen worden om ze te scheiden.
 2. Een ander risico is dat de BBL-coach door onderwijsinstellingen, scholen, UWV of gemeenten gezien wordt als concurrentie voor de eigen jobhunter. Een BBL-coach werkt ondersteunend en instellingsoverstijgend en is dus aanvullend op bestaande structuren. Door een goed introductie van de BBL-coach wordt zoveel mogelijk voorkomen dat de BBL-coach als concurrentie gezien wordt.
 3. De BBL-coach komt te werken met veel en diverse partijen: onderwijsinstellingen, gemeenten, werkgevers en arbeidsbemiddelaars. Dat maakt het tot een

complexe functie waarin communicatie en gevoel voor tact belangrijk is. Dit zal zwaar wegen in de selectie.

- *Bepalen budget.* Het budget is vastgesteld op 63.000, -. Van dit bedrag worden een aantal zaken betaald: de salariskosten, werkgeverslasten, en de overhead. Daarin zitten ook de kosten voor telefoon en internet. Ook wordt 10% van dit bedrag gereserveerd voor onvoorziene kosten.
Budgetverantwoordelijke is de regionale coördinator vsv. Omdat deze ook als werkgever optreedt en dus zowel de declaratie als de controle daarop zou doen, is het belangrijk dat de betalingen goed worden vastgelegd en verantwoord.
Tussen de regionale coördinator vsv en de BBL-coach worden afspraken gemaakt hoe en welke onkosten te declareren.
- *BBL monitor.* Gegevens bij elkaar brengen door leden van de werkgroep ten aanzien van de BBL. Bronnen hiervoor zijn DUO, onderwijsinstellingen, sociale zaken, loopbaancentra, studieadviseurs, de RMC-functie. Bepalen waar deze administratie ondergebracht wordt. Zorgen dat het overzicht up-to-date blijft en inzichtelijk is voor BBL-coach. Op die manier kan op elk moment bekeken worden waar de meeste behoefte aan de BBL-coach is.
- *Opstellen plan t.b.v. verkrijgen draagvlak gemeenten.* Doel van dit plan is te komen tot een overeenstemming met gemeenten over de samenwerking tussen jobhunters van de gemeenten en jobhunters van onderwijsinstellingen en de BBL-coach. Dit plan sluit aan op de notitie "sluitende aanpak rmc en werk en inkomen" die al door de afdeling beleid van de gemeente is geaccordeerd. Hierin staan de gemaakte werkafspraken tussen het rmc en de afdelingen werk en inkomen. Het plan wordt besproken in het Lokaal Onderwijs Beleids overleg aangevuld met beleidsmedewerkers werk en inkomen zodat er zoveel mogelijk uniforme afspraken gemaakt kunnen worden. Op deze manier wordt er draagvlak bij gemeenten verkregen.
- *Maken afspraken gemeenten, UWV werkbedrijf* op uitvoerend niveau ten aanzien van procedures, werkafspraken.
- *Opstellen plan tbv verkrijgen draagvlak bij onderwijsinstellingen.* Dit plan heeft als doel draagvlak te verkrijgen bij onderwijsinstellingen voor het werk van de BBL-coach. Door meer inzage te geven in de werkwijze van de BBL-coach (aanvullend op jobhunter onderwijsinstelling, en meer gericht op het leggen van verbindingen) wordt ook daar draagvlak verkregen.
- *Maken afspraken onderwijsinstellingen* op uitvoerend niveau ten aanzien van procedures, werkafspraken, uitwisselen gegevens.
- *Opstellen profiel.* Er wordt een profiel opgesteld van de BBL-coach met daarin doel, taken, functie-eisen, uren ed. Dit profiel is als bijlage bijgevoegd. Dit functieprofiel afstemmen met de onderwijsinstellingen.
- *Samenstellen sollicitatiecommissie en opstellen sollicitatieprocedure:* zitting hebben in de sollicitatiegesprekken: afgevaardigden van het mbo, de regionale coördinator vsv en de projectleider aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt. Er zullen twee rondes zijn. Gestreefd wordt naar unanimiteit. Indien dit niet mogelijk is dan zal een meerderheid van stemmen de doorslag geven. De regionale coördinator vsv zal als werkgever daarin twee stemmen hebben. De sollicitatiecommissie bepaalt de reactietermijn, waar de sollicitatiebrieven binnen komen, het aanspreekpunt voor vragen, het regelen van een spreekruimte, eerste selectie, administratieve ondersteuning e.d.
- *Bepalen randvoorwaarden:* om goed te kunnen functioneren heeft een BBL-coach een aantal zaken nodig: computer, telefoon, visitekaartjes. Deze worden door de werkgever (regionale coördinator vsv) geregeld voor aanvang werkzaamheden geregeld.

Uitvoering (juni 2013-september 2013)

- *Werving* van kandidaat: zowel intern (binnen RMC en onderwijsinstellingen) als extern. De vacature wordt bekend gemaakt via intranet, marktplaats, linkedIn, en Dagblad van het Noorden/LC. De sollicitatieprocedure wordt gevolgd.
- *Aanname* van BBL-coach, *De regionale coördinator vsv wordt werkgever*. Over de precieze invulling van de contractvorm worden dan bepaald. Uitgangspunt van de afspraken is een dusdanige contractvorm dat er zoveel mogelijk geld overblijft voor uren-inzet van de BBL-coach.
- *Informeren scholen*, bekendmaken start van BBL-coach, doel en nut van BBL-coach, hoe jongeren aan te melden, zorgen dat alle decanen, lifecoaches, jobhunters en leerlingbegeleiders geïnformeerd worden.
- *Informeren gemeenten*: bekendmaken start van BBL-coach, doel en nut van BBL-coach, hoe jongeren aan te melden (bijvoorbeeld bij intake), zorgen dat de jobhunters geïnformeerd zijn en de medewerkers van de afdeling sociale zaken
- *Opstellen van flyers ter informatie van jongeren en betrokkenen*. Werkgroepleden zijn verantwoordelijk voor het opstellen en verspreiden van een flyer. Met hierin informatie over wat de BBL-coach doet, wie de BBL-coach is, hoe te bereiken. Verspreiden van de flyers.

Start werkzaamheden (september 2013-september 2015)

Kennismaken voorstellen BBL-coach bij jobhunters gemeenten en onderwijsinstellingen, UWV werkbedrijf, Actiecentrum arbeidsbelemmerde, kennis maken met gekozen onderwijsinstellingen.

Tussentijdse Evaluatie(elke 3 maanden)

Er zal door de regionale coördinator vsv 3 maandelijks een gesprek gevoerd worden over de resultaten. De regionale coördinator vsv zal ook het overzicht over de financiën houden. Een kort verslag daarvan wordt eens per kwartaal aan de werkgroep overlegd.

Daarnaast zal er maandelijks een overleg zijn tussen de werkgroepleden en de BBL-coach. Doel van dat overleg is kijken of er knelpunten zijn, en hoe die op te lossen. Ook zal gekeken worden wat de behaalde resultaten zijn en of die conform de doelstelling zijn. Eventueel kan de doelstelling ook bijgesteld worden. Specifiek zal ook gekeken worden naar geconstateerde verbetermogelijkheden om jongeren te helpen een BBL-leerwerkplek te vinden. Gaandeweg de tijd zal beoordeeld worden door de betrokkenen of de frequentie verlaagd kan worden.

Eindevaluatie november 2015

In de eindevaluatie zullen de volgende zaken beoordeeld worden:

Wat zijn de behaalde resultaten?

Hoe verhouden die zich met de gestelde doelen, waarom?

Welke ervaringen zijn er opgedaan? Wat zijn de succesfactoren en wat zijn de knelpunten.

Wat is er nodig om (nog) beter te presteren? Wat is de toegevoegde waarde van manier van werken?

In hoeverre zijn de behaalde resultaten te danken aan personen en in hoeverre aan structuren?

Welke verbetermogelijkheden zijn er gevonden om jongeren te helpen een BBL-leerwerkplek te vinden, welke adviezen zijn er gedaan en wat is het resultaat daarvan.

In welke mate en hoe is de manier van werken overdraagbaar gemaakt/te maken.

Financiën/personeel/aanbesteden

Voor de bekostiging van deze BBL-coach wordt gebruik gemaakt van de beschikbare vsv-gelden voor maatregel 4 "werkcoach/jobhunter". Daarvoor is een bedrag van € 63.000, - gereserveerd (per jaar).

€ 50.000, - daarvan is gereserveerd voor de loonkosten van de BBL-coach (op basis van €40 per uur). Daarnaast is een bedrag van €3.000, - gereserveerd voor voorzieningen als telefoon

en computer. € 8.000, - voor administratiekosten (waaronder € 2000, - voor het bijhouden van de BBL monitor op basis van 1 dagdeel per week). Daarnaast € 2000, - als reserve.

Daarnaast zet het kabinet een bedrag van 50 miljoen in voor de bestrijding van jeugdwerkloosheid. Dit project valt ook onder de bestrijding van jeugdwerkloosheid omdat het zich richt op het aan (leer)werk helpen van jongeren die hetzij al werkloos zijn, hetzij dat dreigen te worden. Gedurende de eerste drie maanden van het project wordt bekeken of dit project ook daar financiering uit kan krijgen.

	6. Afstemming voortijdig schoolverlaters (vsv monitor)	Maatregel 3 Loopbaanloket
Aanleiding	In het vsv convenant 2012-2015 staan een aantal maatregelen opgenomen om het aantal vsv'ers te verminderen. Een daarvan is de maatregel loopbaanloket. Dit loket is verantwoordelijk voor het geven van uitvoering aan de volgende 4 thema's: 1. Coördinatie en analyse verzuim en vsv 2. Keuze (studie en beroepskeuze) 3. Zorg (intrinsieke en extrinsieke problematiek) 4. Arbeidsmarkt/ werk en inkomen (bbl banen, evc). Het loopbaanloket moet de plek worden waar alle informatie over leerlingen bij elkaar komt. Het doel is uiteindelijk dat de jongere voordat hij uitvalt al in beeld is bij het loopbaanloket zodat tijdig gerichte actie ondernomen kan worden.	
Probleemstelling	Op dit moment is kennis over een (dreigende) vsv'er gefragmenteerd en bij professionals van de verschillende partners aanwezig. Vaak verdwijnt de informatie die de scholen, onderwijsinstellingen en de RMC-functie hebben over een vsv'er op het moment dat deze wordt uitgeschreven. Dit kan er voor zorgen interventies bij herhaling worden ingezet en er vaak curatief in plaats van preventief gewerkt wordt.	

Besluit

Een eerste stap is te komen tot een goed functionerend loopbaanloket waar regelmatige afstemming plaatsvindt tussen de onderwijsinstellingen en het RMC. In dit overleg wordt de informatie over vsv'ers cijfermatig en inhoudelijk gedeeld.

Doel van de uitwisseling is om te kijken welke informatie over de jongere aanwezig is en die te delen. Door deze uitwisseling zal duidelijk worden welke instrumenten/trajecten bij de RMC-functie en de scholen voor (dreigende) vsv'ers worden ingezet en goed functioneren en op welk gebied werkprocessen aangepast moeten worden.

De kennis die op deze manier over vsv'ers en de ingezette acties verkregen wordt heeft ook positieve gevolgen voor de andere maatregelen die onder het VSV-convenant vallen.

Doelstelling

Op 1 oktober 2011 waren er 648 vsv'ers. Door een betere overdracht van de beschikbare kennis worden minimaal 10% herplaatst naar onderwijs waardoor zij alsnog een startkwalificatie halen.

Plan van aanpak

Om deze gegevensvergelijking en -uitwisseling te realiseren zal eens per maand overleg zijn tussen de beleidsmedewerker van de RMC-functie en een sleutelfiguur van ROC Friesland College, het Nordwin College en ROC de Friese Poort. Het is aan de onderwijsinstelling om te beoordelen wie daarvoor het meest geschikt is (zorgcoördinator, vsv-coördinator).

Op de agenda van dit overleg zullen onder andere staan:

- de namen van de vsv'ers van die maand

- de reden van uitval
- inventarisatie van de gepleegde interventies
- de namen van de betrokken professionals
- de behaalde resultaten van de interventies, etc.

Daarnaast wordt er driemaandelijks overleg gevoerd tussen de directeur van de school, de rmc-coördinator, de mbo-beleidsmedewerker van het RMC en een aan te wijzen contactpersoon bij de onderwijsinstelling. Doel van dit overleg is het evalueren van de gegevens en het eventueel bijsturen van werk(processen).

Fasering			
nr.	Omschrijving activiteit/product	start	gereed
1.	Vorbereiding pilot afstemming voortijdig schoolverlaters	1 maart 2013	1 mei 2013
2.	Start pilot afstemming voortijdig schoolverlaters	1 mei 2013	31 december 2015
3	Evaluatie	1 juni 2015	1 juli 2015
4.	Vorbereiding pilot afstemming voortijdig schoolverlaters	1 maart 2013	1 mei 2013
5.	Start pilot afstemming voortijdig schoolverlaters	1 mei 2013	31 december 2015
6.	Evaluatie	1 juni 2015	1 juli 2015

Middelen

Voor de financiering hiervan kan gebruik worden gemaakt van de regeling regionale aanpak voortijdig schoolverlaten en prestatiesubsidie voor het voortgezet onderwijs maatregel digitaal loopbaanloket