



**Opdrachtgever**

Gemeente Amsterdam

**Onderzoek**

Actieplan innovatief vakmanschap

2015-2016

Einddatum – 7 april 2015

**Categorie**

Arbeidsmarkt

# Actieplan innovatief vakmanschap 2015-2016

## Conclusie

Het actieplan bevat maatregelen ter versterking van de arbeidsmarktperspectieven van jongeren die kiezen voor een middelbare beroepsopleiding of deze hebben afgerond. De vraag van werkgevers naar goed opgeleide vakmensen staat centraal. Het actieplan stimuleert en investeert in de samenwerking tussen het bedrijfsleven en het beroepsonderwijs om ervoor te zorgen dat jongeren zo worden opgeleid dat het aanbod aansluit op de vraag van de werkgevers. Zie ook het Aanvalsplan jeugdwerkloosheid.

## Link naar bestand

<http://www.onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/qc8jkwgr>



# Actieplan Innovatief Vakmanschap

2015 - 2016



## Inhoudsopgave

Voorwoord	4
Inleiding	5
Samenvatting	7
<b>1. Waarom een Actieplan Innovatief Vakmanschap?</b>	<b>9</b>
1.1 De positie van het middensegment op de arbeidsmarkt	9
1.2 Werkloosheid onder de middelbaar opgeleiden	9
1.3 Jeugdwerkloosheid onder mbo-geplomeerden	10
1.4 Aandeel werkloze jongeren naar herkomst en opleidingsniveau	10
1.5 Effect van opleidingskeuze	11
1.6 Ontbreken van de juiste werknemersvaardigheden	12
1.7 Conclusie	12
<b>2. De arbeidsmarkt: vraag-aanbod-match</b>	<b>13</b>
2.1 Keuze voor focus op jongeren die in het mbo zitten of met een mbo-diploma de arbeidsmarkt betreden	13
2.2 Conclusie	15
<b>3. Vier programmalijnen en negentien maatregelen</b>	<b>16</b>
3.1 Bedrijfsleven en beroepsonderwijs investeren in opleiden	16
3.1 (V)mbo+, praktijk op de beroepsopleiding	19
3.3 Praktijkleren: Jongeren combineren werken en leren	20
3.4 Werkgevers en talent maken een succesvolle match	22
<b>4. Financiering</b>	<b>24</b>
4.1 Financiering door derde geldstromen	24
4.2 Begroting Actieplan Innovatief Vakmanschap 2015 - 2016	25
<b>5. Organisatie</b>	<b>27</b>
5.1 College en het Bestuurlijk Overleg Arbeidsmarkt	27
5.2 Stuurgroep Human Capital Board	27
5.3 Stuurgroep Masterplan Techniek Amsterdam	28
5.4 Overleg met de onderwijspartners	28
<b>6. Monitoring en planning</b>	<b>29</b>
<b>Bijlage 1: Actieplan Innovatief Vakmanschap</b>	<b>30</b>

# Voorwoord

De arbeidsmarkt van vandaag is dynamisch en minder voorspelbaar dan voorheen. Te vaak worden jonge mensen opgeleid voor beroepen die er morgen niet meer zijn. Maar hoe dan ook, één ding wordt steeds meer duidelijk: de ambachtseconomie en vakmanschap worden steeds belangrijker. Jonge mensen kunnen zich hierdoor onderscheiden op de arbeidsmarkt. Een goede aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt vraagt om een duidelijke vraagarticulatie van het werkveld, die nu onvoldoende kan worden geleverd. Aan de kant van het beroepsonderwijs zien we dat onderwijsinstellingen minder wendbaar zijn bij innovaties van het aanbod dan wenselijk. Daarom zet ik met het Actieplan Innovatief Vakmanschap in op het organiseren van een intensieve samenwerking tussen het bedrijfsleven en het beroepsonderwijs. Om zo het beste uit beide werelden samen te brengen en te werken aan een sterke

economie. Waarin aan talenten kansen worden geboden en maximaal worden benut.



Kasja Ollongren, wethouder Economie

# Inleiding

De Amsterdamse economie draait niet alleen op hoogopgeleide kenniswerkers. De ambachtseconomie wordt steeds belangrijker en biedt volop kansen voor vakmanschap op alle niveaus, met name op het middenniveau. Het college wil de verbinding tussen deze arbeidsgroepen verbeteren en zo kansen op betaald werk creëren voor de gehele Amsterdamse beroepsbevolking.

De aanpak van de jeugdwerkloosheid is voor het college een topprioriteit. Daarom is het essentieel dat talenten optimaal worden benut en dat jongeren goed onderwijs krijgen en daarmee worden opgeleid voor banen waar nu en in de toekomst behoefte aan is. Op die manier worden Amsterdamse jongeren toegerust voor kansrijk werk met een passende vergoeding. Daarom zet het college hier vanuit de domeinen Onderwijs, Werk en Economie gezamenlijk op in.

## Vraag naar goed opgeleide vakmensen centraal: Actieplan Innovatief Vakmanschap

Voor u ligt het Actieplan Innovatief Vakmanschap 2015-2016. In dit actieplan zijn concrete maatregelen opgenomen voor het versterken van de arbeidsmarktperspectieven van jongeren die kiezen voor een middelbare beroepsopleiding of deze hebben afgerond. De vraag van werkgevers naar goed opgeleide vakmensen staat centraal. Het Actieplan Innovatief Vakmanschap stimuleert en investeert in de samenwerking tussen het bedrijfsleven en het beroepsonderwijs om ervoor te zorgen dat jongeren zo worden opgeleid dat het aanbod aansluit op de vraag van de werkgevers.

Het actieplan redeneert vanuit de arbeidsvraag van werkgevers en vraagt vervolgens ook een bijdrage van werkgevers om jongeren meer perspectief te bieden. In de vorm van inbreng van actuele kennis, het beschikbaar stellen van *state-of-the-art* apparatuur, faciliteiten, voorzieningen en middelen, begeleiding van jongeren, faciliteren van docentenstages, het



organiseren van masterclasses voor docenten(-teams), het bieden van stages, het realiseren van bbl-plekken en financiële bijdragen (in *kind* of in *cash*). Het college maakt hierbij gebruik van de opgedane ervaringen en successen van het Masterplan Techniek Amsterdam. In dit Masterplan is een start gemaakt met publiek-private samenwerking in de technische sectoren door de ontwikkeling van zogenaamde Opleidingshuizen. Hiermee is een push gegeven aan de samenwerking van het technische bedrijfsleven en het beroepsonderwijs waarbij initieel vakonderwijs, om- en bijscholing en zij-instroom onder één (virtueel) dak worden samengebracht. Het college ziet deze ontwikkeling als een belangrijk vliegwiel voor het versterken van het aanbod van goed opgeleiden jongeren als het matchen op de vraag van de werkgevers. In het Actieplan Innovatief Vakmanschap worden daarom voorstellen gepresenteerd om deze ontwikkeling te verbreden en verder uit te bouwen.

De maatregelen zetten in op het ondersteunen van jongeren bij hun keuze voor een vakopleiding (na het vmbo) door hen praktijkervaring aan te bieden bij bedrijven in kansrijke sectoren. De focus van het Actieplan Innovatief Vakmanschap ligt op het investeren in de kwaliteitsverbeteringen van het aanbod van Amsterdamse jongeren door intensieve samen-

werking met het bedrijfsleven en het onderwijs. Het resultaat is succesvolle match tussen vraag en aanbod. Het college heeft de ambitie om deze samenwerking zoveel mogelijk duurzaam te verankeren en waar mogelijk het beroepsonderwijs en het bedrijfsleven samen te brengen in de zogenaamde Opleidingshuizen.

### **MBO-agenda en Aanvalsplan Jeugdwerkloosheid**

Vanuit de in de MBO-Agenda opgenomen ambities en speerpunten investeert het college in professionele docenten, wordt bevorderd dat jongeren met succes de schoolloopbaan doorlopen en dat jongeren goed voorbereid en met de juiste vakkennis op de arbeidsmarkt komen. Het Aanvalsplan Jeugdwerkloosheid ondersteunt met name de jongeren die zonder een startkwalificatie het onderwijs (hebben) verlaten of anderszins de aansluiting met de arbeidsmarkt niet zonder extra steun kunnen maken.

### **Regioplan Human Capital 'Werk maken van Talent'**

Met de maatregelen die in het Regioplan Human Capital 'Werk maken van Talent' (Regioplan) worden opgevoerd, wordt een impuls gegeven aan de arbeidsmarktontwikkelingen in de Metropoolregio Amsterdam (MRA). Ook hier ligt de focus op de aanpak van de jeugdwerkloosheid voor met name middelbaar opgeleide jongeren. Dit plan is tot stand gekomen door samenwerking met (en cofinanciering door) het bedrijfsleven, kennis- en onderwijsinstellingen (ROC van Amsterdam en Hogeschool van Amsterdam) en lokale overheden. Van belang is te benadrukken dat ook andere partijen uitgenodigd worden om deel te nemen aan de uitvoering van de maatregelen.

In het Actieplan Innovatief Vakmanschap zijn de maatregelen uit het Regioplan opgenomen die een bijdrage leveren aan de versterking van de arbeidsmarktpositie van Amsterdamse jongeren in het (v)mbo. Hierdoor kan een verbinding gelegd met de uitvoering van het Aanvalsplan Jeugdwerkloosheid en de MBO-agenda.

Tevens wordt inzicht gegeven wat de effecten zijn van het Regioplan voor Amsterdam.

### **Amsterdam Inclusieve Arbeidsmarkt**

Dit actieplan draagt eveneens bij aan de uitvoering van de bestuursopdracht 'Amsterdam Inclusieve Arbeidsmarkt'. De verschillen in arbeidsmarktpositie vanwege etnische herkomst en gender hebben de hoogste prioriteit. Om een inclusieve arbeidsmarkt te realiseren is de alliantievorming met werkgever een voorwaarde. De beïnvloedingsmogelijkheden die de gemeente heeft in haar contacten met werkgevers worden daar waar mogelijk en nodig benut om voor alle Amsterdammers de kansen op betaald werk tegen een eerlijk loon gelijk te laten zijn. Dit is dan ook het uitgangspunt bij de uitwerking van de verschillende onderdelen van dit plan en wordt, waar relevant en effectief, geaccentueerd.

### **Onderwijs- en Arbeidsmarktmonitor Metropoolregio Amsterdam**

Om de aansluiting tussen onderwijs- en arbeidsmarkt te verbeteren is het van belang om inzicht te krijgen in de (dis)balans tussen onderwijs, arbeidsaanbod en arbeidsvraag en om knelpunten vroegtijdig te signaleren zodat effectiever beleid kan worden gemaakt en uitgevoerd. Het college, de Board en het Platform Economische Structuur (PRES)<sup>1</sup> hebben in 2014 besloten een monitor te laten ontwikkelen. De inzichten uit deze monitor dragen bij aan het vroegtijdig signaleren van arbeidsmarkt knelpunten die onder andere opgepakt kunnen worden in het Aanvalsplan Jeugdwerkloosheid, de MBO-agenda en het Actieplan Innovatief Vakmanschap.

<sup>1</sup> Deelnemende gemeenten zijn Amsterdam, Almere, Amstelveen, Haarlem, Haarlemmermeer, Hilversum, Lelystad, IJmond, Zaanstad en de provincies Flevoland en Noord-Holland.

## **Samenvatting**

Het Actieplan Innovatief Vakmanschap 2015-2016 versterkt de arbeidsmarktperspectieven van jongeren die kiezen voor een middelbare beroepsopleiding of deze hebben afgerond. De maatregelen in het actieplan stimuleren de samenwerking tussen het bedrijfsleven en het beroepsonderwijs om ervoor te zorgen dat jongeren zo worden opgeleid dat het aanbod aansluit op de vraag van de werkgevers en dat er een succesvolle match wordt gemaakt. Het college maakt gebruik van de ervaringen die opgedaan zijn in het Masterplan Techniek Amsterdam met de zogenaamde Opleidingshuizen, waarbij initieel vakonderwijs, om- en bijscholing en zij-instroom onder één (virtueel) dak worden samengebracht. In het Actieplan Innovatief Vakmanschap zijn tevens de maatregelen uit het Regioplan opgenomen die de arbeidsmarktpositie van Amsterdamse jongeren in het (v)mbo versterken. Hierdoor kan een verbinding gelegd met de uitvoering van het Aanvalsplan Jeugdwerkloosheid en de MBO-agenda. Voor alle geformuleerde maatregelen geldt als randvoorwaarden dat het bij werk gaat om echte banen met een rechtvaardige beloning en dat verdringing van reguliere arbeid niet is toegestaan. Rode draad bij de uitvoering van het actieplan is het vorm en inhoud geven aan de bestuursopdracht 'Amsterdam Inclusief' en meer Amsterdamse jongeren van een niet-westerse herkomst een reëel arbeidsmarktperspectief te bieden.

De verandering in de werkgelegenheid in het lager, midden en hoger aanbod werkgelegenheid, de werkloosheid naar opleidingsniveau, de jeugdwerkloosheid uitgewerkt naar herkomst en opleidingsniveau en de kansen op werk en stage van mbo'ers geven in hoofdstuk 1 de urgentie van de investering in het middensegment op de arbeidsmarkt weer. Voldoende vraag, beschikbaar en gekwalificeerd aanbod en de match tussen vraag en aanbod zijn de drie leidende principes van een goed functionerende arbeidsmarkt. Om meer zicht te krijgen hoe de vraag van de arbeidsmarkt zich ontwikkeld en of er voldoende

jonge mensen voor de vraag worden opgeleid ontwikkelen wij de onderwijs- en arbeidsmarktmonitor MRA. In dit actieplan worden werkgevers, in nauwe samenwerking met het (v)mbo, uitgenodigd om te investeren in het verbeteren van de aansluiting onderwijs op de arbeidsmarkt door jongeren meer praktijkervaring aan te bieden en het maken van een succesvolle match. Op basis van deze uitgangspunten worden in hoofdstuk 2 de vier programmalijnen uitgewerkt. : Bedrijfsleven en beroepsonderwijs investeren gezamenlijk in innovatief opleiden in Opleidingshuizen, (V)mbo+: praktijktop op de beroepsopleiding, Praktijkleven: jongeren combineren werken en leren en Werkgevers en talenten maken een succesvolle match.



De programmalijnen worden uitgewerkt in 19 concrete maatregelen die zijn of worden ontwikkeld in samenwerking met het beroepsonderwijs en het bedrijfsleven. Bij het merendeel van de maatregelen wordt ook door deze partijen uitgevoerd.

Onderstaand een overzicht van de beoogde resultaten.

Resultaten 2015-2016	
<b>Creëren van kwalitatief aanbod</b>	
Omschrijving	Resultaat
In opleiding bij Opleidingshuizen/Vakscholen	1.050 mbo-studenten in vakopleiding
IAmsterdam diploma voor mbo studenten	200 diploma's
Bol-praktijktrainingen	320 trainingdagen
Opscholing (potentiele werknemers) naar hoger niveau	30 werknemers
Bbl-plekken bij bedrijven	550 bbl-plekken
Behalen beroepskwalificatie techniek	100 jongeren
Werkleerstages vmbo/mbo in techniek, hospitality en logistiek, creatieve industrie	1.035 werkleerstages
<b>Verhogen kwaliteit aansluiting van onderwijs/arbeidsmarkt</b>	
Omschrijving	Resultaat
Masterclasses bedrijven en docenten techniek	8 cursusdagen
Docentenstages techniek	8 stages
Bijscholing docenten en leerwerkmeesters	50 trainingen
<b>Interventies die direct leiden tot een match</b>	
Omschrijving	Resultaat
Deelname Play2Work	3.000 jongeren
Succesvolle bemiddeling werk	290 jongeren
Jongeren presenteren zich aan werkgevers	400 jongeren
<b>Vraag meer transparant in beeld</b>	
Omschrijving	Resultaat
Deelnemende bedrijven aan Opleidingshuizen van het Actieplan Innovatief Vakmanschap	925 bedrijven
Regionale onderwijs- en arbeidsmarktmonitor	2x per jaar

Het Actieplan Innovatief Vakmanschap wordt grotendeels gefinancierd door zogenaamde externe geldstromen, te weten € 16.000.000. Daarmee is de financiering ook coherent met de verantwoordelijkheid die alle partners moeten nemen om daadwerkelijk stappen te zetten in de opgave om de aansluiting van middel-

baar beroepsopleidingen op de arbeidsmarkt te verbeteren. Voor de ontwikkeling van de Opleidingshuizen en de uitvoering van een aantal de maatregelen uit het Regioplan Human Capital wordt € 1.850.000 additioneel door de gemeente geïnvesteerd.

# 1. Waarom een Actieplan Innovatief Vakmanschap?

## 1.1 De positie van het middensegment op de arbeidsmarkt

Verschillende onderzoeken tonen aan dat we zijn aanbeland in een nieuw (technologisch) tijdperk waarin met name werkenden in het middensegment blootstaan aan een grotere onzekerheid op de arbeidsmarkt. De banen in het middensegment kenmerken zich vooral door beroeps- en vakvaardigheden zoals nauwkeurigheid, kennis van technische of administratieve processen en eenvoudige probleemoplossing. Werk op middelbaar niveau verdwijnt door rationalisering, digitalisering en internationalisering. In sommige sectoren is dit deels conjunctureel, bijvoorbeeld in de Bouw -50%. In andere sectoren neemt de werkgelegenheid structureel af, bijvoorbeeld in de Zakelijke Dienstverlening: callcenters -65%, reisbureaus -45%, boekhoudafdelingen -25%.<sup>2</sup>

Uit de Economische Verkenningen 2015<sup>3</sup> blijkt dat:

- 29% van de beroepsbevolking in Amsterdam mbo geschoold is (in Nederland is dit 37%, in de MRA 34%).
- De participatiegraad van de middelbaar opgeleiden 74% bedraagt (hoger opgeleiden 90%, lager opgeleiden 71%).
- Dat van alle onderwijsvolgende jongeren tussen 16 en 21 jaar in Amsterdam 37,5% een middelbare beroepsopleiding volgt.

In onderstaand figuur wordt de verandering van de werkgelegenheid in de periode 1998-2010 in beeld gebracht. Daarin zien we een toename van werkgelegenheid in het hoge en lage segment en een sterke afname in het middensegment.

Verandering werkgelegenheid (100=1998)



Figuur 1. Bron: CPB – Vraag naar hoogopgeleiden stijgt verder | Banen in het midden onder druk. 2012/06 – Bas ter Wee

## 1.2 Werkloosheid onder de middelbaar opgeleiden

De werkloosheid onder middelbaar opgeleiden in Amsterdam is 12% (hoger opgeleiden 8%, lager opgeleiden 14%). Opvallend is de ontwikkeling van de werkloosheid in de Metropoolregio Amsterdam over de periode 1995-2014 onder middelbaar opgeleiden ten opzichte van die van lager en hoger opgeleiden. In 1995 ligt het percentage werkloosheid onder middelbaar opgeleiden dicht bij die van hoger opgeleiden en deze groepen volgen dezelfde trend. Maar vanaf 2008 wijkt het percentage werkloosheid onder middelbaar opgeleiden af en groeit naar het percentage werkloosheid van lager opgeleiden.

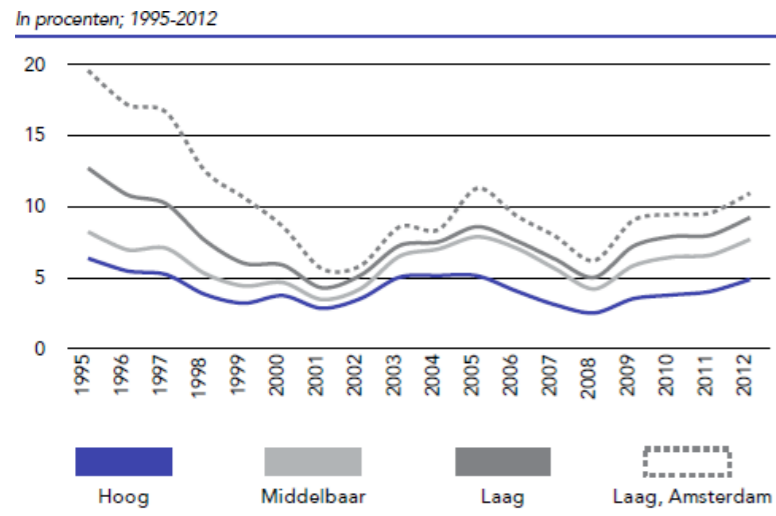
Dit laatste is deels te verklaren door de verdringing van middelbaar opgeleiden door hoger opgeleiden in de huidige crisis.

<sup>2</sup> BCG 2030, deel 4: minder groei middenklasse?

<sup>3</sup> Economische Verkenningen VMRA 2015

In onderstaande grafiek wordt dit weergegeven.

Figuur 2. Werkloosheid naar opleidingsniveau in de MRA en onder laagopgeleiden in Amsterdam

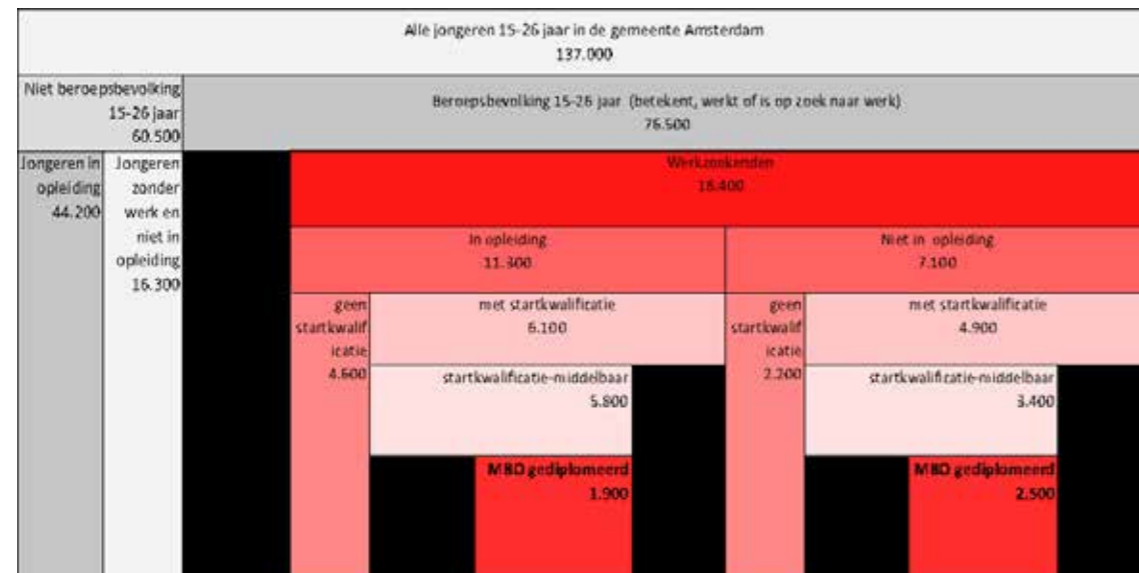


Bron: CBS (bewerking TNO)

### 1.3 Jeugdwerkloosheid onder mbo-gediplomeerden

De meeste jongeren vinden na het afronden van de opleiding hun weg op de arbeidsmarkt. Maar dat geldt niet voor jongeren zonder startkwalificatie en een groeiend aantal jongeren met een mbo-diploma. De werkloosheid onder Amsterdamse jongeren van 15 tot 26 jaar is in 2014 met 23,5% fors hoger dan in Nederland met 16%. In de cijfers jeugdwerkloosheid zijn de jongeren die met een diploma uit het onderwijs stromen oververtegenwoordigd. Er zit immers enige tijd tussen het afstuderen en het vinden van werk.

Jongeren 15-26 jaar in Amsterdam in opleiding, werk of zonder werk en niet in opleiding  
Figuur 3. Bron: O+S, Achtergronddocument bij factsheet Jeugdwerkloosheid 2014, juni 2014



In onderstaande tabel wordt dit schematisch weergegeven. Opvallend daar in is:

- binnen werkzoekende mbo-opgeleiden is het aantal jongeren die de theoretische leerweg (bol) volgde fors hoger dan jongeren die de praktische leerweg (bbl) hebben gevolgd. Dit is te verklaren omdat jongeren in de bbl een arbeidscontract hebben.
- werkloosheid onder jongeren zonder startkwalificatie is hoog, van de 7.100 werkloze jongeren hebben 2.200 geen startkwalificatie.

De werkloosheid is met 38% het hoogst onder Amsterdamse jongeren van niet-westerse herkomst (zie figuur 4). Daarvan is het aandeel jongeren met een Marokkaanse achtergrond dat op zoek is naar werk is zeer hoog (48%), gevolgd door Surinaams/Antilliaanse jongeren (39%) en Turkse jongeren (33%).

### 1.4 Aandeel werkloze jongeren naar herkomst en opleidingsniveau

Het grote verschil in werkloosheid tussen jongeren van autochtone herkomst en jongeren van niet-westerse herkomst kan maar gedeeltelijk verklaard worden door het opleidingsniveau van de jongeren (figuur 5). Hoogopgeleide Amsterdammers van niet westerse herkomst zijn veel vaker werkloos (19%) dan autochtone Amsterdammers. Dat geldt ook voor middelbaar opgeleide jongeren met een van niet westerse herkomst, 32% ten opzichte van 18% van de autochtone Amsterdammers.

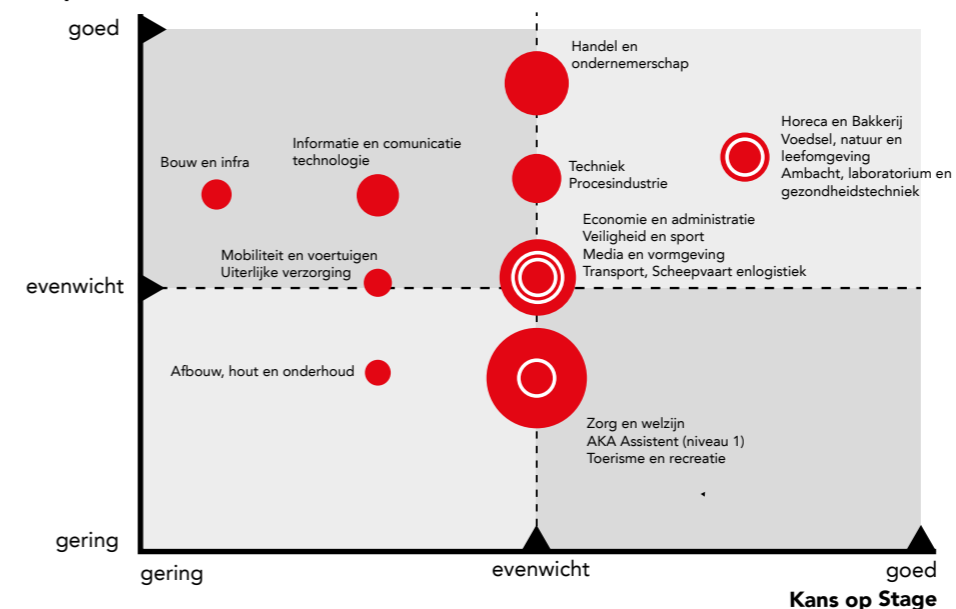
### 1.5 Effect van opleidingskeuze

Zowel het behalen van een startkwalificatie als de keuze voor een bepaalde beroepsopleiding spelen een grote rol bij het succesvol betreden op de arbeidsmarkt. Alhoewel het overgrote deel van deze jongeren uiteindelijk zijn weg op de arbeidsmarkt vindt, komen nog (te) veel jongeren langs te kant te staan. Onderstaande figuur geeft een indicatie van de stage- en arbeidsmarktkansen van jongeren op basis van de Stichting Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven monitor. De grootte van de bol geeft de grootte van de studie weer. De opleidingen met de meeste kans op stage en werk zijn ambachtelijke opleidingen, laboratorium en gezondheids-techniek. Voor de opleidingen Zorg en Welzijn, Toerisme en Recreatie zijn kans op stages gemiddeld (in evenwicht), maar is de kans op werk gering. Voor Techniek, Procesindustrie en Handel en ondernemerschap is de kans op stage in evenwicht en de kans op werk goed.

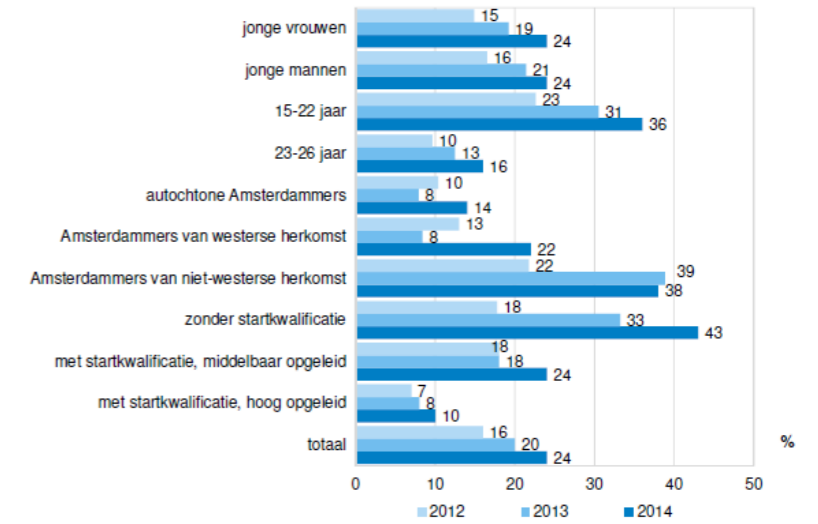
Veel studenten kiezen voor de opleidingen Zorg en Welzijn en Economie en Administratie. Voor deze opleidingen ligt een grote opgave om de relevantie op langere termijn te behouden. Dat geldt ook voor de kansrijke sector ICT, waar op mbo niveau 2 en 3 onvoldoende werkgelegenheid is.

Kans op werk, kans op stage voor een mbo'er  
Figuur 6. Jongeren in mbo opleiding, kans op werk, kans op stage. Bron: www.doelmatigheid.s-bb.nl, 2014.  
Op de x-as is de kans op stage uitgewerkt, op de y-as de kans op werk. De grootte van de cirkel geeft de omvang van het aantal studenten weer.

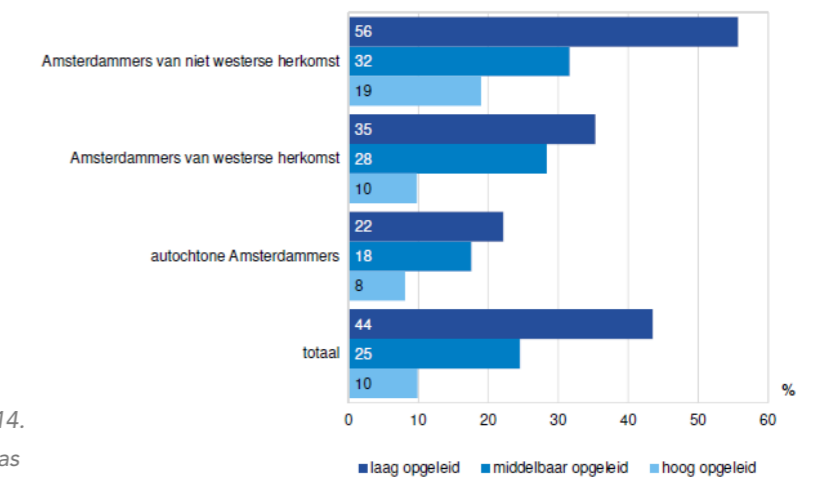
#### Kans op werk



Aandeel werkloze jongeren in de beroepsbevolking, 2012, 2013 en 2014  
Figuur 4. Bron: O+S, Achtergronddocument bij factsheet Jeugdwerkloosheid 2014, juni 2014



Aandeel werkloze jongeren naar herkomst en opleidingsniveau  
Figuur 5. Bron: O+S, Achtergronddocument bij factsheet Jeugdwerkloosheid 2014, juni 2014





### 1.6 Ontbreken van de juiste werknemersvaardigheden

Daarnaast speelt het gebrek aan voldoende werknemersvaardigheden een rol in de kansen op de arbeidsmarkt. Amsterdamse jongeren worden daardoor verdrongen door jongeren van buiten Amsterdam die bij werkgevers meer in trek zijn. In de MBO-agenda heeft het college extra middelen gereserveerd voor de verbetering van de werknemersvaardigheden van de Amsterdamse jongere

### 1.7 Conclusie

De werkloosheid in Amsterdam is in zes jaar, mede door de recessie, meer dan verdubbeld (4,5% in 2008 en 10,5% in 2014). Het middensegment is daarbij het hardst getroffen: globalisering, verdringing van middelbaar door hoger opgeleiden en technologische ontwikkelingen in combinatie met de crisis hebben ervoor gezorgd dat de werkgelegenheid in het middensegment van de arbeidsmarkt is afgenomen. Door deze dynamiek is de vraag naar mbo-gediplomeerden in sommige sectoren sterk afgenomen. In andere sectoren is de vraag specifiek geworden of aan snelle (technologische) veranderingen onderhevig en kan het beroepsonderwijs onvoldoende aansluiten op deze ontwikkelingen. De verwachting is dat de werkloosheid, ondanks het herstel van de economie, de komende twee jaar niet zal afnemen.

De jeugdwerkloosheid is met 23,5% hoog, ook ten opzichte van het landelijk gemiddelde 16%. Jongeren met een afgeronde opleiding met een startkwalificatie doen het substantieel beter dan jongeren zonder startkwalificatie. Jongeren met in een bbl-opleiding hebben meer kans op de arbeidsmarkt dan jongeren in de theoretische leerweg (bol). Jongeren als nieuwkomer op de arbeidsmarkt hebben het extra moeilijk, daarbinnen is de arbeidsmarkt voor veel jongeren van niet-westerse herkomst een schier onneembare vesting. De werkloosheid onder deze jongeren is onaanvaardbaar hoog en blijft veel talent onbenut en wordt onvoldoende uitgedaagd. Vergroten van kennis over en bewustzijn van discriminatie bij werkgevers met als doel gelijke kansen voor werknemers te creëren, loopt als een rode draad door de maatregelen van het Actieplan Innovatief Vakmanschap. De grootstedelijke diversiteit zorgt voor een uniek arbeidsaanbod in de internationale metropool die Amsterdam wil zijn.

## 2. De arbeidsmarkt: vraag-aanbod-match

Voldoende **vraag**, beschikbaar en gekwalificeerd **arbeidsaanbod** en de **match** tussen vraag en aanbod zijn de drie leidende principes van een goed functionerende arbeidsmarkt.

### Realiseren van voldoende gekwalificeerd arbeidspersoneel

Realiseren van voldoende VRAAG naar arbeid

Realiseren van goed AANBOD van arbeidspotentieel

Realiseren van een MATCH tussen vraag en aanbod

### 2.1 Keuze voor focus op jongeren die in het mbo zitten of met een mbo-diploma de arbeidsmarkt betreden

Middelbare opgeleiden ondervinden de gevolgen van de crisis doordat de werkgelegenheid in het middensegment sterk is afgenomen. Een deel van deze werkgelegenheid zal structureel verdwijnen. Vakmensen blijven echter altijd nodig. Het is van groot belang dat jongeren kiezen voor kansrijke sectoren waar zij hun vakmanschap kunnen uitoefenen en dat zij goed voorbereid met de juiste beroepsvaardigheden de arbeidsmarkt betreden. Daarom wordt ook vanuit de ambities van de MBO-Agenda ingezet op het belang van tijdig en bewust kiezen voor een vervolgopleiding door jongeren met een arbeidsmarktperspectief. De Economische Verkenningen MRA en de toekomstige Onderwijs- en Arbeidsmarktmonitor moeten scherp inzicht geven op welke wijze de arbeidsmarkt zich ontwikkelt en welke sectoren ook op termijn perspectief geven op werk.

De maatregelen die in dit Actieplan zijn opgenomen, zetten aanvullend in op het ondersteunen van jongeren bij hun keuze voor een vakopleiding (na het vmbo) door hen praktijkervaring aan te bieden bij bedrijven in kansrijke sectoren (techniek, hospitality en ict). Ook maken jongeren in een mbo-opleiding vroegtijdig en intensief kennis met de beroepspraktijk. Jongeren met een afgeronde mbo-opleiding

worden door challenges en werkstages geïntroduceerd bij werkgevers en vergroten daardoor hun netwerk. Daarmee wordt het vakmanschap van de mbo'er versterkt en worden zij aantrekkelijker voor werkgevers die bij een ruime arbeidsmarkt snel geneigd zijn hoger opgeleide jongeren op een mbo-functie te plaatsen.

Het Actieplan Innovatief Vakmanschap zet in op:

#### 2.1.1 Signaleren van de vraagontwikkeling

De gemeente Amsterdam creëert geen werkgelegenheid (behoudens als werkgever), maar kan hiervoor wel de randvoorwaarden creëren en de ontwikkeling faciliteren. Amsterdam inbusiness doet dit onder andere door buitenlandse handelsmissies te organiseren en internationale bedrijven te interesseren om zich in de MRA te vestigen. Startups creëren in de veranderende arbeidsmarkt meer en meer werkgelegenheid ten opzichte van de corporates waar de werkgelegenheid afneemt. Recent heeft het college het Actieprogramma StartupAmsterdam vastgesteld dat als doel heeft om het ecosysteem van startups, accelerators, incubators, hogescholen en universiteiten verder te ontwikkelen. Daar wordt hard gewerkt aan nieuwe vormen van technologie, spannende producten en innovaties die ons leven beter maken. Het Amsterdamse Ondernemersprogramma faciliteert met name het MKB door onder andere

het verbeteren van de gemeentelijke dienstverlening en het terugdringen onnodige regels.

Het college investeert met regionale partners in het in kaart brengen van regionale arbeidsmarktontwikkelingen. Sinds 2011 wordt jaarlijks de Economische Verkenningen MRA (EVMRA) uitgebracht. In de recent uitgebrachte EVMRA is de sectorale groeipotentie van de economie en de arbeidsmarktontwikkeling in de metro-poolregio gepresenteerd. In het voorjaar 2015 wordt de Onderwijs- en Arbeidsmarktmonitor MRA voor de eerste keer uitgebracht. De tweede monitor op basis van de CBS-gegevens 2012, 2013 en de Enquête Beroepsbevolking (EBB) is in juni 2015 gereed. De monitor geeft inzicht hoe vraag en aanbod zich op de arbeidsmarkt bewegen en of er sprake is van balans of onbalans. Daarnaast geeft de monitor inzicht in gelijke kansen voor werknemers op de arbeidsmarkt in het kader van Amsterdam inclusieve arbeidsmarkt. De positie van het (toekomstige) arbeidsmarktpotentieel wordt in kaart gebracht op basis van geanonimiseerde BSN-gegevens. Bovendien moet de monitor bijdragen in het proces om adaptief en proactief, de (kosten)effectiviteit van het onderwijs- en arbeidsmarktbeleid te vergroten.

### 2.1.2 Innoveren van het aanbod

De snel veranderende en dynamische arbeidsmarkt vraagt stelt hoge eisen aan het aanpassingsvermogen van het (voorbereidend) middelbaar beroepsonderwijs. Het aanpassen van curricula van opleidingen gaat volgens vaste procedures die de nodige tijd in beslag nemen. Dit gebeurt in samenspraak met de instellingen en het georganiseerd beroepsonderwijs en de verschillende sector-specifieke kenniscentra. Daarnaast bedraagt de tijdsperiode tussen een begin en afronding van een middelbare beroepsopleiding ongeveer twee tot vier jaar. Dat kan betekenen dat mbo-opgeleide jongeren onvoldoende worden voorbereid op de meest recente ontwikkelingen in de sector waarvoor zij worden opgeleid en is de aansluiting tussen de opleiding en de beroepspraktijk onvoldoende.

### 2.1.3 Creëren van de match

Het maken van een succesvolle match tussen vraag en aanbod met het creëren van gelijke kansen vormt het sluitstuk van een goed functionerende arbeidsmarkt. De eerder beschreven EVMRA en de Onderwijs- en arbeidsmarktmonitor MRA zijn belangrijke instrumenten om de match tussen vraag en aanbod effectiever te kunnen maken. Door de toenemende flexibilisering op de arbeidsmarkt, de economische crisis en de verandering van de vraag, ontstaat veel meer dynamiek in de arbeidsbemiddeling. Dit stelt hoge eisen aan de nieuwkomers op de arbeidsmarkt, zij beschikken immers nog niet over de benodigde sollicitatievaardigheden, werkervaring en netwerken. Kunnen zij zich door vakmanschap voldoende onderscheiden op deze markt van vraag en aanbod? Daarbij komt dat de mbo-opgeleiden zowel aan de bovenkant als aan de onderkant last hebben van verdringing. In de huidige crisis kiest een werkgever sneller jongeren met een hbo-opleiding en door de Participatiewet dienen zich ook aan de onderkant nieuwe groepen aan op de reguliere arbeidsmarkt.

Netwerken spelen bij het maken van een succesvolle match een grote rol. Zeker bij een ruime arbeidsmarkt, in tijden van crisis, is een werkgever snel geneigd in zijn netwerk op zoek te gaan naar een geschikte kandidaat. Voor sommige groepen op de arbeidsmarkt pakt dit extra negatief uit en kan dit leiden tot uitsluiting voor langere duur.

## 2.2 Conclusie

Het beïnvloeden van vraag, aanbod en match zijn de leidende principes voor het arbeidsmarktbeleid. Het college zorgt door het jaarlijks uitbrengen van de EVMRA en de Regionale Onderwijs- en arbeidsmarktmonitor voor inzicht in de vraag en het aanbod. Het realiseren van voldoende vraag is primair een verantwoordelijkheid van werkgevers.

De focus van het Actieplan Innovatief Vakmanschap ligt derhalve op het investeren in de kwaliteitsverbeteringen van het aanbod van Amsterdamse jongeren door intensieve samenwerking met het bedrijfsleven en het beroepsonderwijs te organiseren. Het resultaat is succesvolle match tussen vraag en aanbod. Het college heeft de ambitie om deze samenwerking zoveel mogelijk duurzaam te verankeren en waar mogelijk het beroepsonderwijs en het bedrijfsleven samen te brengen in de zogenaamde Opleidingshuizen.

We werken deze opgave uit in vier programmalijnen:

1. *Bedrijfsleven en beroepsonderwijs investeren gezamenlijk in innovatief opleiden*  
Door het creëren van samenwerkingsverbanden tussen bedrijfsleven en beroepsonderwijs wordt geïnvesteerd in state-of-the-art contextrijke vakopleidingen in de zogenaamde Opleidingshuizen. We brengen daarbij zoveel mogelijk initiatieven en organisaties samen die zich bezig houden met opleiden van jongeren en zittend personeel, te denken valt aan de inzet van brancheorganisaties, O&O fondsen, bedrijfsscholen, kenniscentra en het initieel beroepsonderwijs. Jongeren krijgen de kans om nog intensiever kennis te maken met de werkpraktijk van het vakmanschap. Innovaties op de werkvloer worden adequaat vertaald in opleidingsprogramma's. Werkmeesters uit het bedrijfsleven en docenten werken samen in techniekteams. Amsterdamse jongeren bezitten door deze samenwerking betere beroepskwalificaties en vinden hierdoor eenvoudiger stages, bbl-plekken en uiteindelijk werk.

2. *(V)mbo+: praktijktop op de beroepsopleiding*  
Jongeren krijgen na het behalen van een diploma of door extra lessen de gelegenheid om kennis te maken met de beroepspraktijk. Werkgevers faciliteren samen met het beroepsonderwijs deze initiatieven om jongeren te laten ontdekken wat hun talenten zijn of hun talenten verder te ontwikkelen.
3. *Praktijkleren: Jongeren combineren werken en leren*  
Meer jongeren krijgen de mogelijkheid om werken te combineren met leren. Daardoor ontstaat voor met name de jongeren die (soms vanwege de crisis noodgedwongen) kiezen voor de theoretische leerweg een aantrekkelijker en passend beroepsperspectief.
4. *Werkgevers en talent maken een succesvolle match.*  
De match verbindt vraag en aanbod. Door jongeren de mogelijkheid te bieden hun talenten, kennis en competenties aan werkgevers en opdrachtgevers te presenteren wordt de kans op een succesvolle match vergroot. Daarbij is een randvoorwaarde dat er geen sprake is van onbetaald werk. Bij het organiseren van een succesvolle match besteedt het college expliciet aandacht aan het tegengaan van (onbewuste) arbeidsmarktdiscriminatie.

### 3. Vier programmaliijnen en negentien maatregelen

Het merendeel van de maatregelen in het Actieplan Innovatief Vakmanschap is geïnitieerd of mede ontwikkeld met het beroepsonderwijs en het bedrijfsleven en is belegd bij externe partners. Dat is in lijn met de opvatting van het college om vooral de professionals de ruimte te geven. Bij de uitvoering van de maatregelen worden nadrukkelijk ook andere dan in onderstaande overzichten genoemde werkgevers en vmbo en mbo-onderwijsinstellingen (het Mediacollege, ROC TOP en het Hout- en Meubileringscollege) uitgenodigd om mee te doen.

De rol van de gemeente in dit proces is agenderen, initiëren, verbinden, faciliteren en soms (co-)financieren. Uit het coalitieakkoord vloeien ook kaders voort. Zo is een randvoorwaarde voor alle activiteiten in dit plan dat het bij werk gaat om echte banen met een eerlijk loon. Bovendien wordt verdringing van reguliere arbeid niet toegestaan.

#### 3.1 Bedrijfsleven en beroepsonderwijs investeren in opleiden

Het is essentieel dat beroepsopleidingen goed aansluiten bij de actuele vraag van werkgevers. Daarom wordt de samenwerking tussen het beroepsonderwijs en bedrijfsleven geïntensiveerd. Jongeren kunnen kennismaken met het vak in een *state-of-the-art* werkomgeving, docenten en werkmeesters werken in teamverband samen aan het opleiden van jonge mensen en actuele ontwikkelingen en innovaties in het vakgebied kunnen sneller verwerkt worden in het curriculum van de desbetreffende opleiding. Bovendien liggen er kansen in het leveren van maatwerk aan bedrijven en jongeren in het organiseren van stages en de beroepsbegeleidende leerweg.

In deze programmaliijn worden zeven voorstellen van publiek private samenwerking tussen bedrijfsleven, beroepsonderwijs en overheid uitgewerkt. Het Opleidingshuis Mobiliteitstechniek (1.1), de Vakschool Bouw en Onderhoud (1.2) en de Vakschool Technische Installaties (1.3) zijn geïnitieerd door betrokken partners bij het Masterplan Techniek Amsterdam. Voor de eerste twee initiatieven is onlangs een aanvraag ingediend in het kader van het Regionaal Investeringsfonds Mbo (RIF). De aanvragen van het House of Logistics (1.4) en het Centrum voor Innovatief Vakmanschap Creatieve Industrie (Civci) (1.5) zijn in het kader van de tender 2014 RIF gehonoreerd. De in 2013 gestarte JeanSchool maakt onderdeel van het Civci. Ook de vestiging van het Amsterdam Denim Headquarters, de Denim International Course en het Blue Lab in de Hallen zijn mede geïnitieerd door het Civci.

Het House of Hospitality (1.6) staat nog in de kinderschoenen, maar is gezien de ontwikkelingen van de hospitalitysector in Amsterdam, zeer kansrijk. Ook hier zet het college in op het realiseren van een intensieve samenwerking tussen het bedrijfsleven in deze sector en het beroepsonderwijs. We leggen een actieve relatie tussen de vestigingsontwikkelingen van nieuwe hotels. Dit biedt voor jongeren interessante arbeidsmarktperspectieven op alle niveaus. Juist in deze sector is sprake van verdringing van mbo-opgeleiden door hoger opgeleiden. Daarom vraagt de positionering van mbo-opgeleiden vakmensen in deze sector extra aandacht. De financiering vanuit het Regioplan 'Werk maken van Talent' geeft mogelijkheden om deze ontwikkelingen verder in gang te zetten.

Onlangs is een pilot met Unilever gestart. Onder de noemer Amsterdam Perfect City (1.7) wil Unilever een bijdrage leveren aan het verbeteren van de positie van werkloze jongeren. De jongeren krijgen gedurende een periode van zes maanden training en werkervaring in de retail, sales en merchandising van ijsverkoop op basis van een arbeidscontract. Met de pilot wordt ingezet op het ontwikkelen van een samenwerkingsverband waar ook de mbo-opleidingen handel en retail bij betrokken worden. Daarnaast is recentelijk op bestuurlijk niveau met Alliander gesproken over de intensivering van de samenwerking. Alliander is reeds een partner in het Masterplan Techniek Amsterdam, maar zij willen de samenwerking meer structureel verankeren omdat zij voor de toekomst een serieus tekort aan technisch geschoold personeel voorzien.

De innovaties in de Zorg in combinatie met de techniek (met name de Domotica) en Zorg in de wijk zijn interessante ontwikkelingen die in het middensegment nieuwe werkgelegenheid kunnen betekenen. Op initiatief van het ROCvA en ROC TOP wordt samen met het relevante bedrijfsleven deze mogelijkheden onderzocht, deze initiatieven worden ook vanuit de MBO-Agenda ondersteund.

Op de volgende pagina een overzicht van de maatregelen, de partners en de resultaatverwachtingen voor 2015-2016. Voor de projecten uit het Regioplan Human Capital zijn de resultaten uitgewerkt conform de verdeelsleutel die in de PRES wordt gehanteerd, te weten 40% Amsterdam, 60% overige gemeenten in de MRA.

## Overzicht maatregelen programmalijn 1: Bedrijfsleven en beroepsonderwijs investeren in opleiden

Maatregel	Partners	Resultaat 2015 - 2016
1.1 Opleidingshuis Mobiliteits-techniek.	Extern belegd bij NexTechnician, BOVAG, Innovam, Vakopleiding, Carrosserie, O&O fonds OOMT, Truck Academy, SML Mobiliteitsleren, ROCvA.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- In 2020 groei 25% leerlingen bol/bbl mobiliteitstechniek. Huidig aantal is 500 studenten.</li> <li>- 60 mbo studentenstages</li> <li>- Vorming Techniektteam van mbo-docenten en werkmeesters.</li> <li>- 4 masterclasses voor bedrijven</li> <li>- 4 docentenstages.</li> <li>- 100 mobiliteitsbedrijven doen mee en dragen bij aan het Opleidingshuis.</li> </ul>
1.2 Vakschool Bouw en Onderhoud.	Extern belegd bij Bouwmensen Amsterdam, vmbo Brederode, vmbo MCO, vmbo Mundus, HvA, ROCvA.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 75 mbo stages</li> <li>- 4 masterclasses voor bedrijven</li> <li>- 4 docentenstages.</li> <li>- 200 bedrijven doen mee en dragen bij- aan de Vakschool.</li> </ul>
1.3 Vakschool Technische Installaties (Onderdeel Regioplan Human Capital).	Op termijn bij externe partners. Homij, Klomp, Imtech, Installatiewerk NH, Uneto VNI, OTIB, vmbo Brederode, vmbo MCO vmbo Mundus, Werkgeversservicepunt Groot Amsterdam, ROCvA, Board.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 300 vmbo leerlingen volgen introcourses met werkgevers.</li> <li>- 400 mbo 3/4 studenten volgen skillcourses bij werkgevers.</li> <li>- 50 werkzoekenden volgen praktijk-scholing en vinden werk.</li> <li>- Vorming Techniektteam van (v)mbo docenten en werkmeesters.</li> <li>- 4 masterclasses voor docenten en</li> <li>- 4 docentenstages.</li> <li>- 75 bedrijven dragen doen mee en dragen bij aan de Vakschool.</li> </ul>
1.4 House of Logistics (onderdeel van Regioplan Human Capital).	Extern belegd bij Luchtvaartcollege (met o.a. Schiphol en KLM), ROCvA, vmbo scholen, Board.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ontwikkelen doorlopende leerlijn vmbo-mbo logistiek in Nieuw-West.</li> <li>- 30 (toekomstige) werknemers worden opgeschoold naar hoger niveau.</li> <li>- 20 bbl-plekken</li> </ul>
1.5 Centrum voor Innovatief Vakmanschap Creatieve. Industrie leidt studenten in de mode, dance en media.	Extern belegd bij House of Denim, FG Group, United, ID&T en Tolhuis-tuin, ROCvA, HvA.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 280 studenten stromen uit waarvan</li> <li>- 60 doorstromen naar het hbo</li> <li>- 70 buitenlandse studenten volgen courses Denim, Sport&amp;Media, Dance</li> <li>- 150 zzp'ers bijscholen</li> <li>- 50 docenten en leerwerkmeesters bijscholen</li> </ul>
1.6 Opleidingshuis Hospitality (Onderdeel van Regioplan Human Capital).	Werkgeversservicepunt Groot Amsterdam, Board cluster Congressen en Toerisme, Randstad, hospitality werkgevers	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 100 werkzoekenden en 50 werkenden volgen een competentiescan, afgerond met certificaat.</li> <li>- daarvan volgen 100 deelnemers training en stage en uiteindelijk een baan</li> </ul>
1.7 Pilot Unilever Academie Amsterdam Perfect City.	Unilever en netwerkpartners, Manpower, Werkgeversservicepunt Groot Amsterdam, afdeling Werk, ROCvA.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jaarlijks 50 mbo 4 gediplomeerden volgen sales/retail opleidings-werk-ervaringsproject.</li> <li>- Na succesvolle afronding worden jongeren bemiddeld via netwerk Unilever.</li> <li>- 2 - 4 jongeren krijgen een werkervarings-plek bij Ben&amp;Jerrys.</li> </ul>

### 3.1 (V)mbo+, praktijk op de beroepsopleiding

Jongeren kiezen na het behalen van het (v) mbo-diploma voor doorleren naar het mbo, een hoger mbo-niveau, het hbo of zij maken de stap naar de arbeidsmarkt. Deze programmalijn ondersteunt de jongeren bij de keuze voor een vervolgopleiding en de stap naar de arbeidsmarkt, door hen een stevige praktijkbasis te geven. Dat krijgt op verschillende manieren vorm, maar altijd in samenwerking met het bedrijfsleven. In het Masterplan Techniek Amsterdam is bijvoorbeeld de Technologieroute ontwikkeld. Een aanpak die leerlingen, die de theoretische leerweg volgen, de mogelijkheid biedt om kennis te maken met de techniek in de praktijk. In deze programmalijn krijgt de Technologieroute een vervolg (2.1).

Na het afronden van de mbo-4 opleiding kiezen jongeren om te gaan werken of voor een vervolgopleiding in het hbo. Te veel jongeren haken in het eerste jaar hbo af omdat deze beroepsopleiding onvoldoende inhoudelijk aansluit bij de mbo-opleiding. In het Masterplan Techniek Amsterdam is in samenwerking met het bedrijfsleven de leerlijn mbo-hbo ontwikkeld, waarbij 3e jaars mbo studenten les krijgen op het hbo en hbo docenten les geven op het mbo. Dit succesvolle initiatief wordt gecontinueerd en uitgebreid naar andere sectoren. Daarnaast wordt een mbo-excellentieprogramma (2.2) aangeboden aan jongeren voor wie de stap naar het hbo te abstract is, maar die wel de vakbekwaamheid hebben om zich op een hoger niveau te ontwikkelen. In de MBO-Agenda zijn hiervoor ambities en speerpunten geformuleerd.

De eisen van de arbeidsmarkt voor verschillende beroepsniveaus stijgt door digitalisering, rationalisering van werkprocessen en de complexiteit van de werkomgeving. Daar waar in het verleden een monteur of een verzorgende nog op de arbeidsmarkt uit de voeten kon met een mbo-2 diploma, geldt dit steeds minder voor dezelfde beroepen van de toekomst. Het beroepsonderwijs anticipeert op deze ontwikkeling door het aanbieden van de zogenaamde Associate Degree opleiding (AD), een beroepskwalificatie tussen het mbo en het hbo. Tussen de partners betrokken bij het Masterplan Techniek Amsterdam is afgesproken dat in de techniek een start wordt gemaakt met de AD. Deze ontwikkeling wordt uitgewerkt in de MBO-Agenda.

Werkgevers geven aan dat zij voor sommige functies de voorkeur geven aan werknemers van buiten Amsterdam. Het ontbreken van discipline, arbeidsethos en de zogenaamde 21st century skills bij Amsterdamse jongeren spelen bij die keuze een rol. Daarom is de afgelopen jaren geïnvesteerd in het verbeteren van werknemersvaardigheden van jongeren. Voor die studenten die zich, mede op basis van praktijkervaring, op een positieve manier onderscheiden, wordt door de ROC's in samenwerking met het bedrijfsleven het zogenaamde IAmsterdam diploma (2.3) ontwikkeld. Dit diploma maakt aan werkgevers duidelijk dat deze studenten klaar zijn voor de arbeidsmarkt en dat zij beschikken over werkervaring met relevante werknemersvaardigheden.



Onderstaand een overzicht van de maatregelen, de partners en de resultaatverwachtingen voor 2015-2016. Voor de regionale projecten zijn de resultaten uitgewerkt conform de verdeelsleutel die in de PRES wordt gehanteerd, te weten 40% Amsterdam, 60% overige gemeenten in de MRA.

■ Ontwikkelfase ■ Opstartfase ■ Uitvoeringsfase

### Overzicht maatregelen programmalijn 2: (V)mbo+, praktijktop op de beroepsopleiding

Maatregel	Partners	Resultaat 2015 – 2016
2.1 Technisch Profiel – technologieroute. Praktijkopleidingsmogelijkheden techniek creëren voor jongeren in vmbo-t en mbo bol. (Onderdeel Regioplan Human Capital)	Extern belegd bij Werkgevers vertegenwoordigd in Masterplan Techniek Amsterdam (zie a.), ROCvA, vmbo, Talent voor Techniek.	- 200 vmbo-leerlingen volgen trainingdagen bij technische bedrijven en kiezen voor een technische mbo-opleiding. - 280 bbl-plekken techniek - 320 mbo bol leerlingen krijgen additioneel praktijktrainingen in het Toptechniek Practicum
2.2 Excellentieprogramma Arts& Entertainment, stimuleren ondernemerschap. (Onderdeel Regioplan Human Capital)	Extern belegd bij ROCvA, Board, kunst- en cultuurinstellingen, afdeling Kunst & Cultuur	- 100 Studenten studeren af met het IAmsterdam-diploma. - met kunst- en culturele instellingen worden in het Kunstenplan afspraken gemaakt over praktijkstages voor mbo-studenten.
2.3 Ontwikkelen IAmsterdam diploma op basis van gevraagde vaardigheden en competenties. (Onderdeel Regioplan Human Capital)	Extern belegd bij ROCvA. Andere partners zijn VNO/NCW, MKB, Board en in afstemming met de afdeling Onderwijs.	Burgemeester deelt jaarlijks 10 IAmsterdam diploma's uit aan de 10 beste studenten. - In totaal worden 200 IAmsterdam diploma's uitgedeeld.
2.4 Financieren van onderwijsvouchers voor werkgevers en BBL leerlingen; zodat leerlingen na diplomering een extra mbo of hbo onderwijs-module kunnen volgen.		- 100 opleidingsvouchers

### 3.3 Praktijkleren: Jongeren combineren werken en leren

Praktijkleren ondersteunt jongeren bij een soepele overgang van het beroepsonderwijs naar de arbeidsmarkt. Uit de werkloosheidscijfers blijkt dat jongeren die de beroeps begeleidende leerweg (bbl) volgen steviger op de arbeidsmarkt staan dan jongeren in de beroeps opleidende leerweg (bol). Daarnaast bestaat een groep voortijdig schoolverlaters die uitgevallen is en niet meer 'schoolbaar' zijn. Leren via de werkpraktijk is voor hen een opstap om een plek op de arbeidsmarkt te verwerven en/of een startkwalificatie te behalen. Het aantal bbl-plekken in Amsterdam is opvallend laag (18%) in verhouding tot het landelijk percentage (26%). Dit is deels te verklaren

door een oververtegenwoordiging van beroepen waar een bbl-opleiding niet voor handen ligt (b.v. de financieel zakelijke dienstverlening), deels door de gevolgen van de crisis waardoor veel bbl-plekken zijn verdwenen. Ook de deelname van leerlingen met een niet westerse achtergrond in de bbl is opvallend lager<sup>4</sup>. Dit terwijl het college ervan overtuigd is dat de combinatie van werken en leren voor een deel van de Amsterdamse jongeren een uitstekend arbeidsmarktperspectief kan bieden. Deze ontwikkelingen zijn voor het college aanleiding om stevige ambities te formuleren

<sup>4</sup> Publicatie Didactief, januari 2015, onderzoek Radboud Universiteit

op het vergroten van het aantal bbl-plekken voor Amsterdamse jongeren bij Amsterdamse werkgevers door een bbl-offensief (3.1). We focussen daarbij op de MKB-werkgever en de zogenaamde startups die worden gefaciliteerd in het actieprogramma StartupAmsterdam (3.3). Het Aanvalsplan Jeugdwerkloosheid stelt vouchers voor werkgevers beschikbaar voor het creëren van extra bbl-plekken. Bij de uitvoering van het Actieplan Innovatief Vakmanschap benutten we bij het creëren van meer bbl-plekken ook de mogelijkheden die de landelijke goedgekeurde sectorplannen bieden (3.2). Een startkwalificatie maakt jongeren kansrijker op de arbeidsmarkt. Voor sommige jongeren is het verwerven van een startkwalificatie te hoog gegrepen, maar toch moeten zij hun weg op de arbeidsmarkt weten te vinden. Ook zijn er jongeren zonder startkwalificatie die wel leerbaar zijn, maar niet meer 'schoolbaar'. Zij zijn

als het ware uit het schoolsysteem gegroeid. Omdat de techniek voor deze jongeren kansen kan bieden, wordt de Praktijkleerplaats De Hal opgezet. Jongeren maken op de werkvloer kennis met verschillende onderdelen van de techniek. Jongeren die zich bekwamen in een bepaald onderdeel van een vak kunnen een beroepskwalificatie halen en zich zo aan werkgevers presenteren. Voor andere jongeren is het doorstromen naar de Entree-opleiding en vervolgens een bbl-plek een mogelijkheid (3.4). Onderstaand een overzicht van de maatregelen, de partners en de resultaatverwachtingen voor 2015-2016. Voor de regionale projecten zijn de resultaten uitgewerkt conform de verdeelsleutel die in de PRES wordt gehanteerd, te weten 40% Amsterdam, 60% overige gemeenten in de MRA.

■ Ontwikkelfase ■ Opstartfase ■ Uitvoeringsfase

### Overzicht maatregelen programmalijn 3: Praktijkleren: Jongeren combineren werken en leren

Maatregel	Partners	Resultaat 2015 – 2016
3.1 Stimuleren en faciliteren van het bedrijfsleven door het aanbieden van vouchers om bbl plekken beschikbaar te stellen.	Werkgevers betrokken bij maatregelen. VNO/NCW, MKB Amsterdam, Afdeling Onderwijs, Rve Werk, Werkgeversservicepunt Groot Amsterdam.	De vouchers worden gefinancierd door het Aanvalsplan Jeugdwerkloosheid.
3.2 Organiseren verbinding landelijke goedgekeurde sectorplannen i.h.k.v. Regeling Cofinanciering Sectorplannen SZW en bbl-plekken voor Amsterdamse jongeren realiseren.	Stuurgroep Human Capital Board.	- realiseren van 200 bbl-plekken voor Amsterdamse jongeren zoals afgesproken in de afgesloten landelijke sectorplannen minimaal in de sectoren Techniek, Hospitality, ICT.
3.3 Stimuleren van ondernemerschap en versterken startup ecosysteem voor meer werkgelegenheid in samenwerking met het Actieprogramma StartupAmsterdam		- het creëren van stageplaatsen, bbl-plekken, praktijkleerplekken
3.4 De Hal. Oriëntatie- en opleidingstraject in bouwtechniek voor jongeren zonder startkwalificatie en jongeren uit Praktijkonderwijs (Onderdeel Regioplan Human Capital)	De Nijs, stichting TROM, Praktijkonderwijs, Bouwmensen Amsterdam, ROCvA, rve Onderwijs, Jeugd en Zorg, Werkgeversservicepunt Groot Amsterdam.	- 200 jongeren doorlopen het programma, waarvan - 50 doorstromen naar Entreeopleiding Bouw. - 100 jongeren krijgen een beroepscertificaat. - 50 jongeren vinden een werkplek.

### 3.4 Werkgevers en talent maken een succesvolle match

De stap van het onderwijs naar de arbeidsmarkt loopt voor veel jongeren via kleine bijbaantjes en leerstages. Zo doen zij werkervaring op en weten vervolgens hun weg naar werk en een baan te vinden. Toch is er een groeiende groep jongeren die het niet lukt om een plek op de arbeidsmarkt te veroveren. Zij solliciteren op tal van vacatures om vervolgens moedeloos af te haken. Deels komt dit omdat deze jongeren niet over voldoende sollicitatievaardigheden beschikken, nog geen werkervaring hebben en zich niet in de juiste netwerken begeven. Zij hebben onvoldoende kennis en kennissen. Aan de andere kant hebben werkgevers geen zicht op de talenten, potenties en competenties van deze jongeren. Het wervingsproces loopt veelal via vacatureteksten die voor de nieuwkomers op de arbeidsmarkt weinig toegankelijk en inspirerend zijn. Daarnaast speelt uitsluiting door arbeidsmarktdiscriminatie een rol. Onbekend maakt immers onbemind.

In deze programmalijn zet het college een aantal instrumenten in om werkgevers en de werkzoekende jongeren met elkaar in contact te brengen. We doen dit door het financieel te (laten) faciliteren via de Startersbeurs en praktijkvouchers (4.1), maar ook door het ontwikkelen van Play2Work (4.2). Dit is een on- en offline game dat competenties, kennis en vaardigheden van mbo-gediplomeerde jongeren in beeld

brengt. Werkgevers en jongeren ontmoeten elkaar op dit platform doordat werkgevers challenges aanbieden die jongeren uitvoeren. Er worden netwerkevents, challenges en veiligen uitgeschreven om op een innovatieve wijze werkgevers te verleiden om de bbl-plekken aan te bieden (4.3). Bij deze netwerkevents voor werkgevers wordt expliciet aandacht besteed aan het benutten van de talenten van alle Amsterdamse jongeren voor de Amsterdamse arbeidsmarkt en het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie.

Het aantal zzp'ers op de arbeidsmarkt groeit. Dit biedt ook voor jongeren met een afgeronde vakopleiding nieuwe kansen. Het creëren van erkende stageplaatsen voor mbo'ers bij zzp'ers wordt bemoeilijkt door de bestaande regelgeving. Ook in praktische zin is het voor een zzp'er niet eenvoudig in een 1-op-1 werksituatie een jongere goed te begeleiden. Een aantal zzp'ers heeft het initiatief Baboen (4.4) ontwikkeld, een slim ecosysteem waar werkzoekende jongeren werkervaring kunnen opdoen door tegen een beloning leuke klussen voor zzp'ers uit te voeren. Doel is om het eigentijds systeem van flexibel en netwerkend werken te versterken. Jongeren krijgen dankzij Baboen inkomen, werkervaring en leuke klussen, feedback en inzicht in eigen unieke waarden. Zelfstandigen kunnen via Baboen betaalbaar extra handen inzetten.



Onderstaand een overzicht van de maatregelen, de partners en de resultaatverwachtingen voor 2015-2016. Voor de regionale projecten zijn de resultaten uitgewerkt conform de verdeelsleutel die in de PRES wordt gehanteerd, te weten 40% Amsterdam, 60% overige gemeenten in de MRA.

■ Ontwikkelfase ■ Opstartfase ■ Uitvoeringsfase

#### Overzicht maatregelen programmalijn 4: Werkgevers en talent maken een succesvolle match

Maatregel	Partners	Resultaat 2015 – 2016
4.1 Jongeren krijgen via praktijkvouchers en de Startersbeurs toegang tot de arbeidsmarkt, (Onderdeel Regioplan Human Capital)	Extern belegd bij Manpower, Randstad, Board, Werkgeversservicepunt Groot Amsterdam, rve Werk.	- 400 jongeren in contact met werkgevers in kansrijke sectoren. De jongeren krijgen 3 praktijkvouchers (totaal 48 uur) - 240 praktijkvouchers die leiden tot 40 matches. - 120 om- en bijscholingsvouchers. - 160 jongeren ontvangen een startersbeurs
4.2 Ontwikkelen Play2Work, een on- en offline platform voor matching van mbo-gediplomeerden. (Onderdeel Regioplan Human Capital)	Werkgevers, ROCvA, Jongerenpunten, Rve Werk, Rve Jeugd, Onderwijs en Zorg, Board	- 3000 jongeren maken een profiel aan. - 400 jongeren hebben een matchgesprek et een werkgever.
4.3 Opstellen van een "challenges" voor beste netwerkevent tussen onderwijs en bedrijfsleven.	Werkgevers betrokken bij de maatregelen,	Tenminste 25 % van stage of BBL matches voor een sector tot stand komt.
4.4 Baboen: Eigentijds matchingssysteem werk van zzp-ers en jongeren	De Kerncentrale, Legendary Studio, Rares Tatu, DesignThinkers Group	100 aantal jongeren voeren (betaalde) werkzaamheden uit voor Zzp-ers

## 4. Financiering

Het Actieplan Innovatief Vakmanschap wordt grotendeels gefinancierd door zogenaamde derde geldstromen. Daarmee is de financiering ook coherent met de verantwoordelijkheid die alle partners moeten nemen om daadwerkelijk stappen te zetten in de opgave om de aansluiting van middelbaar beroepsopleidingen op de arbeidsmarkt te verbeteren.

Het college investeert de komende vier jaren € 19.000.000 in de MBO-agenda door onder andere leraren- en teambeurzen, arbeidsmarktteams en leerwerk makelaars te financieren. In het Aanvalsplan Jeugdwerkloosheid is de komende vier jaren € 20.000.000 beschikbaar voor onder andere het verbeteren van de dienstverlening, het creëren van bbl-banen en € 1.500.000 voor perspectiefbanen voor jongeren met een uitkering in het kader van de Participatiewet.

### 4.1 Financiering door derde geldstromen

De derde geldstromen (externe budgetten) zijn gefinancierd of worden aangevraagd in het kader van de onderstaande regelingen:

- Regionaal MBO-Investeringsfonds, budget Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). Hiervoor moeten werkgevers, Opleidings & Ontwikkelings (O&O)-fondsen en regionale overheden 2/3 deel co-financieren. Het ministerie van OCW vult het met 1/3 subsidie aan. De looptijd van een project is 4 jaar.
- Regioplan Human Capital, budget Ministerie van SZW. 50% financiering werkgevers- en werknemersorganisatie. Het ministerie van SZW stelt 50% cofinanciering beschikbaar. Overheden kunnen wel mede investeren, maar deze middelen worden door de regeling niet verdubbeld. Looptijd 2015-2016.
- EFRO/ESF-subsidie termijn 2015 – 2020, 50% cofinanciering door derden (overheden, bedrijfsleven, onderwijsinstellingen), 50% financiering EFRO of ESF.

- Bijdrage stadsregio Amsterdam of bijdrage PRES, budget aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, subsidie verstrekt na advies van de Board.

De totale begroting van het Actieplan Innovatief Vakmanschap bedraagt € 18.342.000 hiervan wordt € 16.474.000 gedekt door bijdragen van externe partijen, onder andere:

a. Regionaal Investeringsfonds Mbo	€ 3.100.000
b. Bedrijfsleven	€ 8.000.000
c. Regioplan Human Capital ministerie SZW	€ 3.100.000
d. ROC van Amsterdam	€ 913.000
e. Stadsregio Amsterdam en Regiobudget	€ 530.000
f. EFRO	€ 250.000

Voor het Opleidingshuis Mobiliteitstechniek en Vakschool Bouw en Onderhoud is 1 februari 2015 een aanvraag ingediend bij het Regionaal MBO-Investeringsfonds, deze posten zijn reeds opgenomen in het overzicht. In bijlage 1 treft u een volledig overzicht aan van de gedekte kosten van de maatregelen en de bijdrage van derden.

### 4.2 Begroting Actieplan Innovatief Vakmanschap 2015 - 2016

Het merendeel van het Actieplan Innovatief Vakmanschap wordt vanuit derde (externe) geldstromen gefinancierd en de uitvoering daarvan is of wordt veelal bij externe partijen belegd. Toch blijft een aantal maatregelen over die ook vanuit de gemeente in 2015 en 2016 om een bijdrage vragen.

Het betreft de kosten voor:

- De overhead (projectleiding) van de maatregelen uit het Regioplan die door de gemeente Amsterdam worden uitgevoerd (Vakschool Technische Installaties, Opleidingswerkplaats De Hal, Opleidingshuis Hospitality en Play2Work),
  - De ontwikkeling voor nieuwe Opleidingshuizen
  - Cofinanciering derde geldstromen, o.a. MBO-Investeringsfonds en ESF/EFRO.
- De opgevoerde kosten zijn indicatief gesteld op basis van eerdere ervaringen met de ontwikkeling van de Opleidingshuizen.

Een deel van de kosten, € 600.000 wordt gedekt vanuit het Aanvalsplan Jeugdwerkloosheid (Onderwijsvouchers, Challenges bbl-matches voor werkgevers en Opleidingswerkplaats De Hal). Het overige deel € 1.250.000 wordt gefinancierd vanuit het budget Economische Structuurversterking, onderdeel sectoren/ clusters van de Board en crossovers tussen de sectoren/clusters.

In de MBO-Agenda is de ambitie 'het middelbaar beroepsonderwijs sluit goed aan op de (regionale ) arbeidsmarkt' opgenomen. Hiervoor zijn ook middelen beschikbaar. De Opleidingshuizen zijn een resultaat van de samenwerking tussen beroepsonderwijs en bedrijfsleven dit wordt doorontwikkeld voor meerdere sectoren in het actieplan innovatief vakmanschap. De Amsterdamse mbo-instellingen kunnen in de nog op te stellen projectplannen voor de MBO-Agenda financiering voor de ontwikkeling van Opleidingshuizen opnemen. Het betreft in het kader van het Actieplan Innovatief Vakmanschap de ontwikkeling de Opleidingshuizen Hospitality, Energie en Duurzaamheid, ICT, Zorg en Techniek en Zorg in de wijk en de Vakschool Technische Installaties.

Maatregel	Bijdrage 2015-2016	Toelichting
Onderwijsvouchers werkgevers bbl a € 1.000 per voucher. Extra instrument om werkgevers te verleiden te investeren in bbl-plekken en vervolgens jongeren op te scholen naar hoger niveau.	€ 200.000	Te dekken uit het Aanvalsplan Jeugdwerkloosheid.
- Challenges bbl-matches in sectoren techniek, hospitality, retail/handel. Eerste match challenge gepland tijdens Sail 2015 op de Clipper.	€ 200.000	Te dekken uit het Aanvalsplan Jeugdwerkloosheid.
- Vakschool Technische Installaties	€ 150.000	Projectleiding
- Opleidingshuis Hospitality Opleidingshuis uitbreiden en versterken met name op aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt. Beter kansen benutten hospitality.	€ 200.000 € 200.000	Projectleiding
- Opleidingswerkplaats De Hal Ontwikkelen beroepskwalificatie in techniek met techniekwerkgevers.	€ 200.000	Ontwikkelkosten/projectleiding. Te dekken uit het Aanvalsplan Jeugdwerkloosheid
-Play2Work In de financiering van SZW wordt de overhead niet gefinancierd. Deze investering is nodig om het programma uit te voeren en het bedrijfsleven te organiseren.	€ 400.000	Projectleiding en ondersteuning.
-Opleidingshuis ICT	€ 100.000	Ontwikkelkosten/projectleiding
--Opleidingshuis Energie en duurzaamheid (o.a. All-ander),	€ 100.000	Ontwikkelkosten/projectleiding
Opleidingshuis Zorg en Techniek/Zorg in de Wijk met ROCvA en ROCTOP.	€ 100.000	Ontwikkelkosten/projectleiding
Perfect City Unilever Academy Ontwikkelen opleidingshuis in de handel/sales/retail	€ 100.000 € 100.000	Projectleiding Ontwikkelkosten
Totaal	<b>€ 1.850.000</b>	Waarvan: € 600.000 vanuit Aanvalsplan Jeugdwerkloosheid. € 1.250.000 vanuit Investerings in de economische structuur gekoppeld aan een cluster, sector of 'cross-over' tussen sectoren waar Amsterdam een sterke positie in heeft.

## 5. Organisatie

### 5.1 College en het Bestuurlijk Overleg Arbeidsmarkt

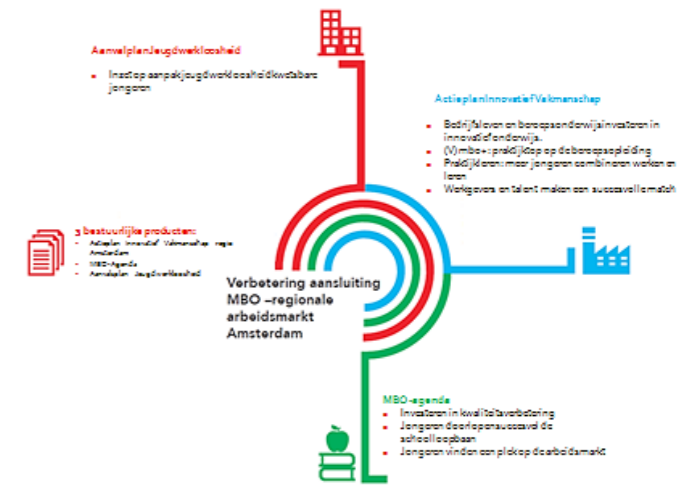
De wethouders Onderwijs, Economie en Werk geven gezamenlijk vorm aan het arbeidsmarktbeleid. Het optimaal benutten van talent en talentontwikkeling van jonge Amsterdammers is een belangrijke verbindende schakel tussen de portefeuilles van de wethouders. Zij komen maandelijks bijeen in het Bestuurlijk Overleg Arbeidsmarkt (BOA) waarin zij de voortgang en samenhang bespreken van de MBO-Agenda, het Aanvalsplan Jeugdwerkloosheid en het Actieplan Innovatief Vakmanschap.

De agenda van deze overlegtafel wordt voorbereid in de ambtelijke projectgroep Arbeidsmarkt waarin de afdeling Onderwijs, Jeugd en Zorg, de afdeling Economie en de afdeling Werk, Participatie en Inkomen, het Werkgeversservicepunt Groot Amsterdam en de Board vertegenwoordigd zijn. Hieronder is schematisch weergegeven hoe de drie programma's van het college samenkomen om de aansluiting beroepsonderwijs-arbeidsmarkt te verbeteren en het optimaal benutten van talent van Amsterdamse jongeren.

### 5.2 Stuurgroep Human Capital Board

De Stuurgroep Human Capital van de Board is verantwoordelijk voor de aansturing van het programma Human Capital 'Werk maken van Talent'. Door de subsidie van het ministerie van SZW in kader van de Regeling Cofinanciering Sectorplannen kan een eerste stap worden gedaan om meer samenhang in het onderwijs- en arbeidsaanbod in de MRA te creëren.

### De aansluiting van MBO – regionale arbeidsmarkt Amsterdam verbetert als drie actoren samen interveniëren



De stuurgroep komt maandelijks bijeen en bestaat uit de volgende leden:

- Dhr. H. de Jong (Hogeschool van Amsterdam, voorzitter)\*
- Mw. H. Maassen van den Brink (Universiteit van Amsterdam, Boardlid portefeuille Human Capital)\*
- Dhr. R. Wilcke (lid raad van bestuur ROC van Amsterdam )\*
- Vacature Voortgezet Onderwijs
- Dhr. S. Stichman (VNO-NWW)
- Dhr. O. van den Berg (MKB Amsterdam)
- Dhr. J. Stam (FNV Vakcentrale)
- Dhr. J. Andringa (Manpower, mede namens de ABU)\*
- Mw. M. Westerbeek (Metaalunie, mede namens de Techniekraad Noord-Holland)\*
- Mw. K. Ollongren (wethouder Economie gemeente Amsterdam, mede namens de PRES)\*
- Dhr. A. Vliegthart (wethouder Werk, gemeente Amsterdam)\*

De leden van de stuurgroep hebben voor de uitvoering van het Regioplan een samenwerkingsovereenkomst ondertekend. De partijen die een van de maatregelen (hierboven aangeduid met \*) van het Regioplan uitvoeren sluiten een uitvoeringsovereenkomst met de Board en de gemeente Amsterdam waarin ook de



contra-garantstelling is geregeld. De stuurgroep wordt voor de uitvoering en monitoring van het Regioplan ondersteund door een programmabureau onder leiding van de Board waarin ook de gemeente Amsterdam (Economie) en de stadsregio Amsterdam zitting hebben. Voor de uitvoering van de maatregelen wordt een nauwe relatie gelegd met de uitvoeringsorganisaties van zowel de MBO-agenda als het Uitvoeringsplan Jeugdwerkloosheid.

### 5.3 Stuurgroep Masterplan Techniek Amsterdam

De Stuurgroep Masterplan Techniek Amsterdam bestaande uit vertegenwoordigers van het beroepsonderwijs, bedrijfsleven en overheid blijft in stand. Weliswaar met een aangepaste opdracht, maar het college is van mening dat het vooralsnog nodig is om zicht te houden op de ontwikkelingen van het techniekonderwijs en de ambities van het landelijk Techniekpact 2020 te realiseren.

### 5.4 Overleg met de onderwijspartners

De wethouder Onderwijs is verantwoordelijk voor het overleg met de onderwijspartners. In haar gesprekken wordt ook de ontwikkeling en voortgang van het Actieplan Innovatief Vakmanschap besproken. Hiervoor wordt, indien daar aanleiding toe is, ook de wethouder Economie uitgenodigd.

## 6. Monitoring en planning

Het actieplan heeft een looptijd van 2 jaar en loopt parallel met de uitvoering van het Regioplan Human Capital. Voor de halfjaarlijkse voortgangsrapportage van het Regioplan wordt een monitoringtool ontwikkeld. Voor voortgangsrapportage van het Actieplan Innovatief Vakmanschap wordt hierbij aangesloten. Dat betekent dat wij 2x per jaar integraal over deze plannen rapporteren aan de commissie Werk en Economie.

Qua planning sluiten wij aan bij het uitbrengen van de Onderwijs- en Arbeidsmarktmonitor. Deze monitor wordt voor de eerste keer in juni 2015 uitgebracht, daarom rapporteren wij aan de commissie Werk en Economie over de voortgang van het Regioplan en het Actieplan Innovatief Vakmanschap bij de tweede monitor in december 2015.

# Bijlage 1: Actieplan Innovatief Vakmanschap

Maatregel	Looptijd	Budget	Dekking										
			Mbo-RIF	Stadsregio A'dam	Regiobudget en prov.NH	Bedrijfsleven	Regioplan HC	Gemeente A'dam	ROC	ovrige	EFRO 2010-2015	Aanvalsplan JW	Totaal
1. Opleidingshuis mobiliteitstechniek	2015-2019	2.677.960	814.787 aanvraag	88.773		1.540.800				233.600			2.677.960
2. Vakschool Technische Installatie (TI) plus cofin voor Mbo-RIF	2015-2016 2016-2020	495.790		100.000		247.895	247.895						495.790 100.000
3. Vakschool Bouw en Onderhoud	2016-2019	2.514.493	752.533 aanvraag	19.000		1.436.000		50.000	256.960				2.514.493
4. House of Logistics 40% Regioplan HC tbv A'dam	2014-2018 2015-2016	1.199.093 646.942	340.000 toegekend		165.000	515.000 323.471	323.471		179.093				1.199.093 646.942
5. Centrum voor Innovatief Vakmanschap Creatieve Industrie	2014-2018	3.843.820	1.200.000 toegekend		165.000	1.346.024	113.976	165.000	243.820	360.000	250.000		3.843.820
6. Opleidingshuis Hospitality 40% Regioplan HC tbv A'dam	2015-2016	237.280				118.640	118.640						237.280
7. Unilever Academie Amsterdam Perfect City	2015-2016	210.000				210.000							210.000
8. Excellentieprogramma Arts& Entertainment 40% Regioplan HC tbv A'dam	2015-2016	224.812				112.406	112.406						224.812
9. Ontwikkelen Iamsterdam diploma	2015-2016												0
12. Technisch Profiel 40% Regioplan HC tbv A'dam	2015-2016	1.312.000				656.000	656.000						1.312.000
13. Landelijke sectorplannen en bbl-plekken	2015-2016												0
14. De Hal	2015-2016	832.500				416.250	416.250						832.500
15. StartupAmsterdam	2015-2018												
16. Startersbeurs en praktijkvouchers 40% Regioplan HC tbv A'dam	2015-2016	1.033.690				516.845	516.845						1.033.690
17. Play2Work	2015-2016	1.195.733				597.867	597.867						1.195.733
18. Baboen	2015-2016	50.000						50.000					50.000
<b>Totaal</b>		<b>16.474.113</b>	<b>3.107.320</b>	<b>207.773</b>	<b>330.000</b>	<b>8.037.198</b>	<b>3.103.350</b>	<b>265.000</b>	<b>913.473</b>	<b>360.000</b>	<b>250.000</b>	<b>0</b>	<b>16.574.113</b>
nu ter besluitvorming													
10. Onderwijsvouchers voor werkgevers voor bbl	2015-2016	200.000										200.000	200.000 0
16. Challenges bbl-matches	2015-2016	200.000										200.000	200.000 0
2. Vakschool Technische Installatie (TI) Projectleiding	2016-2020	150.000						150.000					0 150.000 0
6. Opleidingshuis Hospitality Projectleiding	2015-2020	200.000						200.000					200.000 0
15. De Hal Projectleiding	2015-2016	200.000										200.000	200.000
19. Play2Work Overhead en ontwikkelkosten	2015-2016	400.000						400.000					0 400.000
21. Opleidingshuizen ICT, Ontwikkelkosten/projectleiding	2015-2016	100.000						100.000					100.000
22. Opleidingshuis Energie en duurzaamheid Ontwikkelkosten/projectleiding	2015-2016	100.000						100.000					100.000
23. Opleidingshuis Zorg en Techniek en Zorg in de wijk, ontwikkelkosten/projectleiding	2015-2016	100.000						100.000					100.000
22. Perfect City Unilever Academy Ontwikkelkosten/projectleiding	2015-2016	200.000						200.000					200.000
<b>Totaal</b>		<b>1.850.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.250.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>600.000</b>	<b>1.850.000</b>