

# Projectplan 2020-2023

(Op weg naar 100 kandidaten naar werk)

Januari 2020  
Versie: 1.1  
Benjamin Truijen

## Inhoud

Introductie en samenvatting .....	2
<b>1 Stichting BEE-Ideas .....</b>	<b>3</b>
1.1 Hoe het begon.....	3
1.2 Organisatie en structuur.....	3
1.3 Visie en Missie .....	4
<b>2 Concepten; Capacity Building, The Hive en Sociale Ontwikkelstraten .....</b>	<b>5</b>
2.1 Capacity Building .....	5
2.2 The Hive.....	7
2.3 Sociale Ontwikkelstraten. ....	8
2.4 SROI .....	9
<b>3 Strategie; Sociale Innovatie .....</b>	<b>9</b>
3.1 Sociale Innovatie.....	9
3.2 Model 4M Sociale Innovatie.....	10
3.3 Voorbeelden BEE-Ideas projecten.....	11
<b>4 Ambities 2020 – 2023 .....</b>	<b>12</b>
4.1 Groei ambities.....	12
4.2 Arbeidsmarktontwikkelingen ICT.....	12
4.3 Uitvoer groei ambities .....	13

## Introductie en samenvatting

De Doelstelling van Stichting BEE-Ideas is investeren in software projecten met impact op mens maatschappij en milieu. BEE-Ideas projecten zijn sociale innovaties die direct bijdragen aan de SDG's. (Ontwikkelingsdoelstellingen van de VN)

Één van de manieren om haar doelstellingen te bereiken is om mensen met een grotere of kleinere afstand tot de arbeidsmarkt op te leiden richting werk in de IT bijvoorbeeld als software engineer, software support engineer, product owner, scrum master of als software tester. Hiertoe worden lokaal tijdelijke IT leer-/werkprojecten ingericht waarin kandidaten kunnen werken aan een echte IT opdracht met impact, hun certificaten kunnen halen, en werken aan hun werknemersvaardigheden en overige competenties. De leer-/werkprojecten worden opgezet in nauwe samenwerking met partner IT-bedrijven, het UWV, gemeenten, zorginstanties en overige partners. Sociale innovatie is hierbij het kernwoord in de uitvoeringsstrategie. De fors toenemende tekorten, de dynamiek en de snel opeenvolgende ontwikkelingen op de IT-arbeidsmarkt vragen om het aanspreken van nieuwe doelgroepen, snelle re-integratie van werknemers die ergens een afslag hebben gemist of door pech en/of tegenslag de aansluiting op de arbeidsmarkt uit het zicht zijn verloren.

Dit projectplan gaat specifiek over het onderdeel leer-/werkprojecten richting de IT-arbeidsmarkt. De overige activiteiten vanuit BEE-Ideas missie om met het ontwikkelen van impactvolle software een positieve bijdrage te leveren aan maatschappij, mens en milieu zoals bijvoorbeeld adviserings-, ontwikkel en bewustwordingsactiviteiten worden hier niet nader beschreven. Informatie hierover treft u aan op de site <http://www.bee-ideas.com/about> en voor een persoonlijke toelichting kunt u altijd contact opnemen met BEE-Ideas. Wel belangrijk om hier te vermelden is dat kandidaten in de leer-/werkprojecten onder begeleiding van BEE-Ideas en haar partners meewerken aan de software ontwikkelingsopdrachten.

BEE-Ideas kent twee sociale innovatie concepten gericht op verschillende doelgroepen namelijk "Capacity Building" en "Sociale Software Straten". "Capacity Building" is gericht op kandidaten met een relatief korte afstand tot de arbeidsmarkt met al enige ervaring in de IT. Het gaat dan bijvoorbeeld om (oudere) werknemers met ervaring en kennis die niet meer aansluit op de arbeidsmarkt, statushouders met een IT-achtergrond en overige kandidaten met affiniteit voor IT die door uiteenlopende omstandigheden de aansluiting met de IT-arbeidsmarkt missen. "Capacity Building" heeft als doel relevante werkervaring op te doen waardoor er uitgestroomd wordt naar een betaalde baan in de IT. Deelnemers gaan vanuit de uitkering weer aan het werk, ze doen weer mee in de samenleving.

"Sociale Software Straten" richt zich op een kwetsbaardere doelgroep met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Kandidaten hebben regelmatig een GGZ achtergrond, hebben affiniteit met IT, zijn actief op verschillende fora en platforms, doen IT klussen op therapie basis, of in de privésfeer en soms als ZZP'er. "Sociale Software Straten" is een tussenstation op het traject van zorg naar werk, slechts een enkeling maakt direct de stap naar de reguliere arbeidsmarkt. Kandidaten stromen hier uit naar een vervolg opleidingstraject naar werk, een beschutte werkomgeving of een baan met behoud van uitkering.

Doelstelling van BEE-Ideas is om in 2023 in 8-10 arbeidsmarktregio's landelijk actief te zijn en jaarlijks ca. honderd kandidaten op te leiden naar werk. Voor de start en verankering van projecten in nieuwe regio's is ca. € 15.000,- begroot om 3 projecten te realiseren. Door de financiering van 3 projecten in meerdere landelijke regio's wordt er een impuls gegeven aan de landelijke dekking van de "Capacity Building" projecten waardoor nog meer mensen naar betaald werk gebracht kunnen worden. Ter bevordering van de uitstroom naar werk is een CV portal/bemiddelingsplatform in ontwikkeling waar

kandidaten en partnerorganisaties (werkgevers, recruiters) elkaar “ontmoeten”. De doorontwikkelingskosten van het bemiddelingsplatform “The Hive” bedragen ca. € 5.000,-.

# 1 Stichting BEE-Ideas

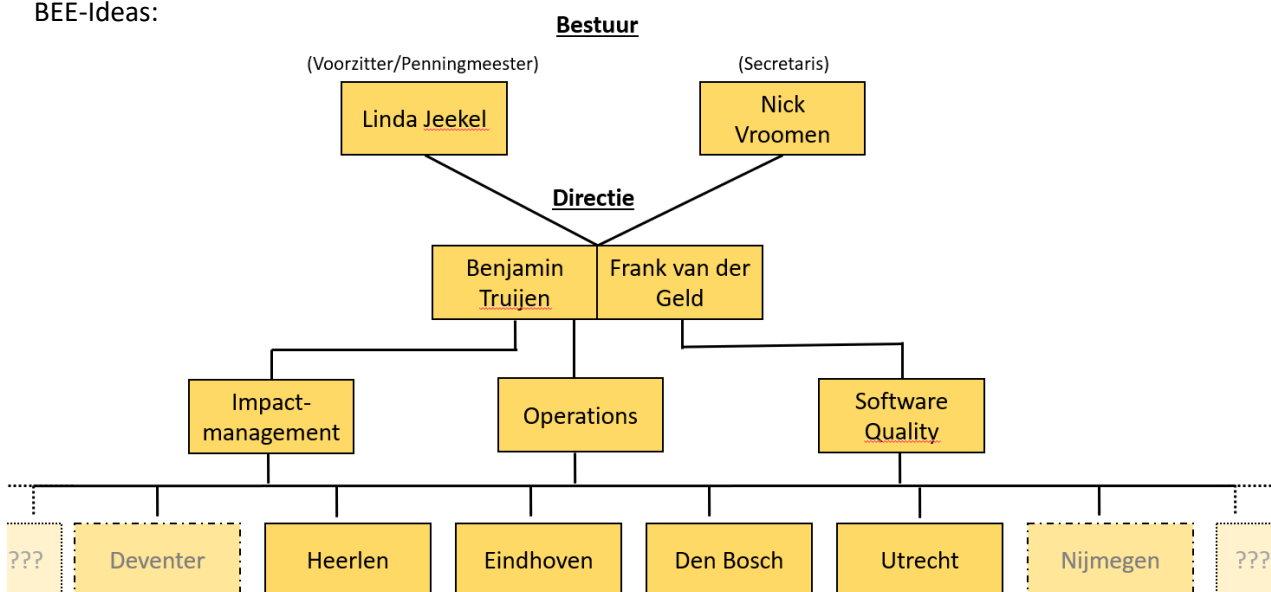
## 1.1 Hoe het begon

Stichting BEE-Ideas is ontstaan doordat de oprichters Benjamin Truijen (Manager) en Frank van der Geld (Software Architect) tot het idee kwamen op ideële software projecten de nieuwste technieken te oefenen. Hierdoor kon efficiënt geleerd worden maar kon ook iets terug gegeven worden aan de maatschappij. Hun droom was zelf te kunnen bepalen welke onderwerpen hun aan het hart gingen door de krant open te slaan en vervolgens de buiten wereld te betrekken in deze duurzame projecten. Al snel bleek dat deze projecten zich goed leenden om mensen om- of bij- te scholen en naar werk te brengen. Ook deze manier van sociaal innoveren had een aanzuigende werking op het bedrijfsleven. Stichting BEE-Ideas werkt nu met sterke stakeholders om duurzame software te ontwikkelen en deze te beleggen binnen de Nederlandse kennis economie waardoor mensen uitstromen naar werk.

## 1.2 Organisatie en structuur

BEE-Ideas is een stichting en heeft dus geen winstoogmerk. Impact voor mens, milieu en maatschappij staan voorop. Uiteraard is een redelijk rendement voor een gezonde bedrijfsvoering een randvoorwaarde om de continuïteit van de organisatie te borgen en nieuwe impactvolle projecten en opdrachten te kunnen blijven realiseren. Rendementen die gerealiseerd worden vloeien altijd terug de organisatie in en van winstuitkeringen aan aandeelhouders, bestuurders, directie of werknemers is geen sprake. Één en ander is vastgelegd in de stichtingsstatuten en op de naleving wordt toegezien door een onafhankelijk bestuur.

BEE-Ideas:



BEE-Ideas is een “zuivere” zelfstandige stichting en kent geen onderliggende BV’s of andere rechtspersonen en heeft geen financiële belangen of participeert op een andere manier in externe juridische entiteiten.

BEE-Ideas is nadrukkelijk een netwerk organisatie en wil de spin zijn in een community van zowel private als publieke bedrijven en organisaties die kunnen en willen bijdragen aan de BEE-Idea missie om door de inzet van IT-technologie de wereld een beetje mooier te maken. In de projecten wordt samengewerkt met verschillende en wisselende onafhankelijke maar betrokken partners.

### 1.3 Visie en Missie

#### Visie

BEE-Ideas realiseert innovatieve softwareprojecten met impact op mens, maatschappij en milieu voor een mooiere inclusieve en duurzamere wereld.

#### Missie

Verbinden van internationale, landelijke en regionale vraagstukken, partners en netwerken met als doel het realiseren van lokale ICT-projecten met een duurzame impact op mens, maatschappij en milieu.

#### SDG (Sustainable Development Goals)

Wat betekent dat nu ICT-projecten voor een mooiere wereld en een duurzame impact op mens en milieu? BEE-Ideas committeert zich aan de SDG doelstellingen van de VN.



De 17 SDG doelstellingen zijn niet abstract, internationaal en ver weg en beperken zich zeker niet tot activiteiten van en binnen de VN. Onder andere bedrijven, ministeries, gemeenten en onderwijsinstelling committeren zich aan en zetten zich in om de SDG doelstellingen te realiseren ook nationaal, regionaal en lokaal. Zie hiervoor: <https://www.sdgnederland.nl/>

#### Belangrijkste SDG Doelstellingen BEE-Ideas

- 🟡 1) Geen armoede
- 🟡 8) Serieuze banen en economische groei.
- 🟡 10) Ongelijkheid verminderen.
- 🟡 11) Duurzame steden en communities.
- 🟡 17) Partnerschap om doelstellingen te bereiken.

#### Doelstellingen van de lokale/regionale ICT-projecten:

- 🟡 Maatschappelijke software met duurzame impact.
- 🟡 Praktijkervaring voor deelnemers.
- 🟡 Certificering van deelnemers.
- 🟡 Plaatsing van deelnemers bij bedrijven en overheden.

## 2 Concepten; Capacity Building, The Hive en Sociale Ontwikkelstraten

Om haar ambities en doelstellingen te realiseren kent BEE-Ideas twee concepten “Capacity Building” en “Sociale Ontwikkelstraten”. Capacity Building is voor kandidaten met een relatief kortere afstand tot de arbeidsmarkt en Sociale Ontwikkelstraten is voor kandidaten met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt.

### 2.1 Capacity Building

Stichting BEE-Ideas, organiseert samen met toonaangevende bedrijven, het UWV en diverse gemeenten een ontwikkeltraject dat de krapte op de ICT arbeidsmarkt aanpakt door werkzoekenden met potentie als software developer, scrummaster of software tester (opnieuw) te laten uitstromen naar werk. Kandidaten verkrijgen niet alleen een baan maar hervinden een nieuw toekomstperspectief, doen en tellen weer mee. Risico's gepaard gaande met uitzichtloosheid en een gebrek aan inkomen zoals isolement, schuldenproblematiek, depressie en een verminderde gezondheid worden voorkomen.

Het Capacity Buildingstraject (CB) biedt kandidaten de mogelijkheid om een ICT omscholingstraject te volgen met baanintentie. Het BEE-Ideas netwerk van deelnemende regionale en landelijk opererende partnerbedrijven en organisaties wordt actief gekoppeld aan de deelnemers. Daarnaast wordt samen gewerkt met partners die de detachering en/of recruitment bijvoorbeeld voor kandidaten die nog wat extra ondersteuning nodig hebben regelen. De doelstelling is uitplaatsing naar werk maar een harde baangarantie wordt niet afgegeven door Stichting BEE-Ideas. Wel wordt gegarandeerd dat na het doorlopen van het volledige traject kandidaten inzetbaar zijn op een software productie omgeving en tevens gekwalificeerd zijn in software ontwikkeling (MCSA) en Scrum werken (PSM1) Tevens kunnen deze certificaten aantoonbaar behaald worden.

Capacity Building projecten kennen een regionale aanpak. Als opleidingslocatie wordt bij voorkeur gebruik gemaakt van een door een (lokale) partner ter beschikking gestelde opleidingsruimte. Dit kan een opdrachtgever zijn maar ook een partner die op een ander wijze is verbonden met BEE-Ideas. Het Capacity Buildingstraject duurt 6 maanden. Indien er voor deze (volledige) periode geen professionele opleidingslocatie beschikbaar is dan huurt BEE-Ideas deze zelf.

Het bepalen van een nieuw op te starten Capacity Building locatie gebeurt meestal in nauw overleg met het UWV, partner en grootste leverancier van de instroom van kandidaten Voor dat in een nieuwe stad een Capacity Buildingstraject wordt gestart worden de gemeente, lokale bedrijven, initiatieven en netwerken betrokken. Dit kunnen IT-bedrijven zijn of bedrijven en organisaties die zich op een maatschappelijke of andere manier verbonden voelen met BEE-Ideas of op zoek zijn naar gekwalificeerde IT-ers. Belangrijke achtergrond is dat een Capacity Building traject nooit eenmalig wordt opgezet. In de steden waar BEE-Ideas tot nu toe actief is geweest heeft het succes van het eerste traject altijd geleid tot vervolprojecten. Lokale binding verankering is dus belangrijk voor BEE-Ideas voor de continuïteit maar ook om de stap naar de regionale arbeidsmarkt voor kandidaten te versoepelen. Stichting BEE-Ideas heeft als visie haar projecten in de regio's te verankeren door ze te herhalen en het aantal regio's uit te breiden. Subsidies en een lening van CA-ict werken versterkend bij het halen van deze doelstellingen.

Regionale partners worden betrokken in het traject, bijvoorbeeld door het geven van gastcolleges, presentatie van de voortgang en ontwikkelingen van het project en door toegang tot “The Hive” het BEE-Idea platform met CV's van de opgeleide kandidaten.

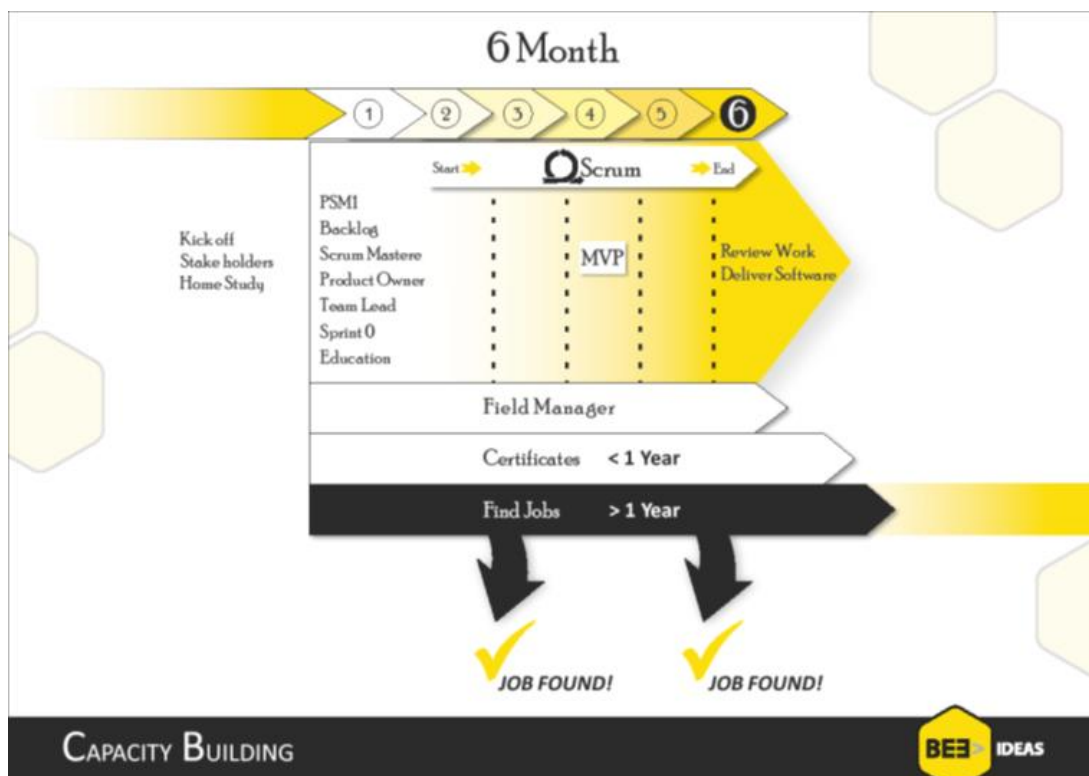
### Project Capacity Building stapsgewijs:

1. Uitzetten CB Project omschrijving Stichting BEE-Ideas
2. Voorselectie Adviseur UWV, Gemeente, Re-integratie adviseur, overig.
3. Intake gesprek op locatie (15 min per persoon)
4. Bevestiging Kick-off geaccepteerde deelnemers
5. Kick-off uitvoer met deelnemers en betrokken partners
6. Scrum training en certificering (Maand 1)
7. Opstart wekelijkse technische en persoonlijke begeleiding (Maand 1)
8. Positionering bepalingen en Persoonlijke ontwikkel plannen kandidaten (Maand 1)
9. Kennismaking team, systemen en architectuur (Maand 1)
10. Kennisopbouw met architect en blended learning via digitale omgeving (Maand 2)
11. Functionele pitch klant en werkvoorbereiding door Productowner (Maand 2)
12. Consolideren scrum sprints (Maand 2)
13. Certificering voorbereiding b.v. PSM1, Microsoft MCSA(Maand 3)
14. Productie draaien software project (Vanaf maand 2)
15. Bedrijfsbezoeken (Vanaf maand 3)
16. Oplevering (Maand 6)

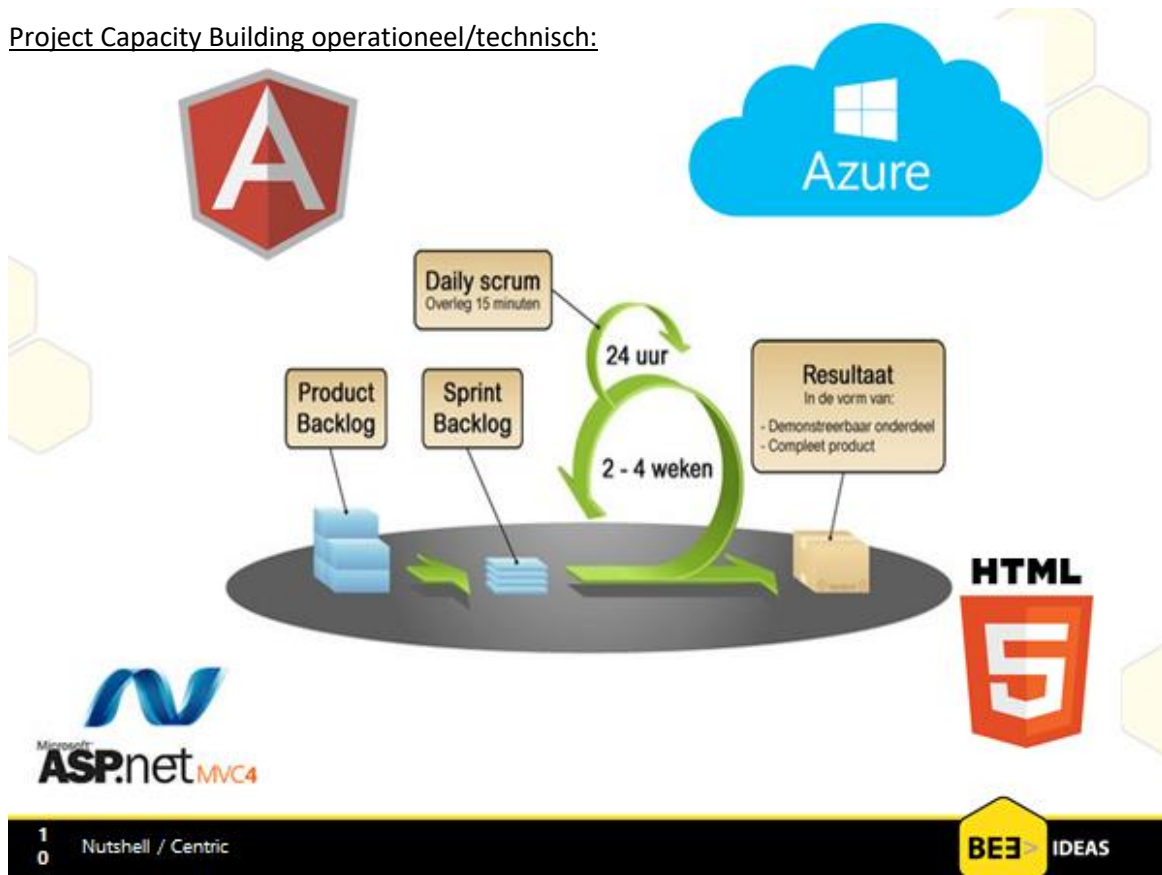
### De selectiecriteria zijn:

- 🟡 Kandidaten minimaal HBO werk- en denkniveau hebben.
- 🟡 Gemotiveerd zijn de overstap naar softwareontwikkeling te maken.
- 🟡 Goede beheersing Nederlandse en Engelse taal.
- 🟡 Eventueel al werkervaring of verouderde werkervaring in ICT.
- 🟡 Voor specifieke projecten, bv beheerder, kan MBO+/HBO vereist worden.
- 🟡 Zelfstandigheid en een actieve houding om binnen een projectteam de klus te klaren.

### Project Capacity Building visueel:



## Project Capacity Building operationeel/technisch:



### Opdrachten:

In de Capacity Building projecten wordt gewerkt aan echte opdrachten van een externe opdrachtgever. Ontwikkelopdrachten vallen binnen de SDG doelstellingen of vloeien voort uit een SROI verplichting van een externe opdrachtgever. Er wordt dus gewerkt op basis van resultaat, deadlines en een op te leveren eindproduct dan wel een werkende component binnen een grotere opdracht. Voor de kandidaten betekent dit dus dat ze moeten gaan (leren) functioneren in een echte werkomgeving met de verantwoordelijkheden en de verplichtingen die daar bij horen. De technische eindverantwoordelijkheid en kwaliteit van het op te leveren product ligt altijd bij BEE-Ideas. De projecten worden uitgevoerd onder begeleiding van een BEE-Idea architect.

BEE-Ideas verwerft de opdrachten die dan vervolgens geheel of soms deels op locatie worden uitgevoerd.

De Capacity Building projecten hebben een rendementsdoelstelling van tussen 2% en 5%. Dit rendement is nodig om de continuïteit van BEE-Ideas te borgen, nieuwe projecten mogelijk te maken en SDG doelen te kunnen blijven realiseren.







## 2.2 The Hive

The Hive oftewel de Bijenkorf. The Hive is het matchingsplatform waar BEE-Idea kandidaten zich kunnen profileren. Recruiters, IT-bedrijven en andere partnerorganisaties op zoek naar IT-talent kunnen tegen een vergoeding toegang krijgen tot The Hive de C.V.'s en profielen van de kandidaten. De BEE-Ideas "werkbijen" die klaar staan om uit te vliegen. Naast toegang tot schaars IT-talent ondersteunen partnerorganisaties hiermee de doelen van BEE-Ideas en worden nieuwe projecten mogelijk gemaakt.



## BEE Ontdek Talent

### Heerlen

 <p><b>Armand</b> Woonplaats: Voerendaal</p> <p><b>Role:</b> Product Owner <b>Uur beschikbaar:</b> 32 <b>Technieken:</b> HTML 5, CSS3</p> <p>&gt;&gt; Kom in contact</p>	 <p><b>Ger</b> Woonplaats: Brunssum</p> <p><b>Role:</b> Junior Software Engineer <b>Uur beschikbaar:</b> 40 <b>Technieken:</b> C#, .Net Framework, .Net F..</p> <p>&gt;&gt; Kom in contact</p>	 <p><b>Marco</b> Woonplaats: Maastricht</p> <p><b>Role:</b> Junior Software Engineer <b>Uur beschikbaar:</b> 40 <b>Technieken:</b> C#, .Net Framework, .Net F..</p> <p>&gt;&gt; Kom in contact</p>
 <p><b>Tom</b> Woonplaats: Echt</p> <p><b>Role:</b> Junior Software Engineer <b>Uur beschikbaar:</b> 40 <b>Technieken:</b> C#, .Net Framework, Angula..</p> <p>&gt;&gt; Kom in contact</p>	 <p><b>Jos</b> Woonplaats: Geleen</p> <p><b>Role:</b> Junior Software Engineer <b>Uur beschikbaar:</b> 40 <b>Technieken:</b> HTML 5, CSS3</p> <p>&gt;&gt; Kom in contact</p>	 <p><b>Edinho</b> Woonplaats: Maastricht</p> <p><b>Role:</b> Junior Software Engineer <b>Uur beschikbaar:</b> 40 <b>Technieken:</b> C#, .Net Framework, Angula..</p> <p>&gt;&gt; Kom in contact</p>

Het prototype van The Hive is klaar maar moet nog verder doorontwikkeld worden en bevat op dit moment nog niet alle functionaliteiten.

BEE-Ideas partners kunnen voor een BEE-Idea supportfee van € 2.500,- per jaar toegang krijgen tot The Hive. Aan de BEE-Idea supportfee zit gekoppeld dat bij aanneming van de eerste kandidaat in enig jaar geen vergoeding hoeft te worden betaald voor de gemaakte opleidingskosten. Voor volgende kandidaten in datzelfde jaar is het reguliere tarief van € 2.500,- verschuldigd wat ook aan niet BEE-Idea partners in rekening wordt gebracht.

### 2.3 Sociale Ontwikkelstraten

Het Sociale Ontwikkelstraten concept is enigszins vergelijkbaar met de Capacity Building projecten maar doelgroep, partners en opdrachtgevers is een andere. De doelgroep zijn kandidaten met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt en hebben regelmatig een GGZ achtergrond. De projecten zijn vooral gericht op Software Testing, digitaliserings vraagstukken. De opdracht kent bijna altijd een Social Return on Investment (SROI) achtergrond. De projecten worden in samenwerking met bijvoorbeeld een leer-/werkbedrijf van een gemeente of een arbeidsmatig dagbestedingsproject van een maatschappelijke instelling of opleider uitgevoerd.

De maatschappelijke partners dragen zorg voor een locatie en de kandidaten. BEE-Ideas zorgt in samenwerking met de maatschappelijk partner voor een passende (SROI) opdracht. De lokale maatschappelijk partner verzorgt de (zorggerichte) coaching en begeleiding van de kandidaten. BEE-Ideas levert de projectleider die o.a. de IT-inhoudelijke en de teammanagers rol vervult. BEE-Ideas is technisch verantwoordelijk voor de begeleiding en de rapportage vorming van het gewenste eindresultaat.

Doel van de Sociale Ontwikkelstraten is (weer) kennismaken met het arbeidsproces, functioneren in een Agile/Scrum vormgegeven projectmatige aanpak en het werken aan een echte en betekenisvolle opdracht. Het hervinden van zelfvertrouwen, geloof in een zinvol toekomstperspectief, weer mee tellen zijn niet te onderschatten impactvolle ontwikkelingen in het leven van de kandidaten. Het Sociale Ontwikkelstraten Concept leidt op tot een IT-baan in een beschutte werkomgeving, stages met perspectief op een mogelijke aanstelling, een vervolgtraject zoals Capacity Building of zelfstandig en verantwoordelijk vrijwilligerswerk.

Het concept Sociale Ontwikkelstraten wordt op break-even basis uitgevoerd. Uit de SROI fee wordt de projectleider betaald en de IT-architect van BEE-Ideas die de technische eindverantwoordelijkheid draagt. De projectleider is een senior IT-er van BEE-Ideas die vaak is opgeleid in een Capacity Building traject en al een IT-achtergrond had en people management ervaring meebrengt vanuit een arbeidsverleden als b.v. teamleider of afdelingsmanager. Op deze manier worden ook banen gecreëerd.

## 2.4 SROI

SROI staat voor Social Return on Investment, een clause die overheden opnemen in hun aanbestedingsprojecten. Concreet betekent dit dat de aannemende partij meestal 5% van de aanneemsom moet invullen met een zogenaamde social return verplichting. Meestal worden medewerkers vanuit een uitkeringssituatie ingezet binnen het aangenomen project. In de bouw of infrastructuur is dit meestal relatief eenvoudig in te vullen met laaggeschoolde werkzaamheden. Bij IT-aanbestedingsprojecten waar hoger gekwalificeerd werk ingevuld moet worden is dit over het algemeen lastiger. De BEE-Ideas projecten bieden hiervoor een mooie uitkomst om op een maatschappelijk verantwoorde manier de SROI in te vullen.

De SROI-clausules in de aannemingsovereenkomsten verschillen per geval en dus ook de wijze waarop aan de SROI verplichting invulling wordt gegeven.

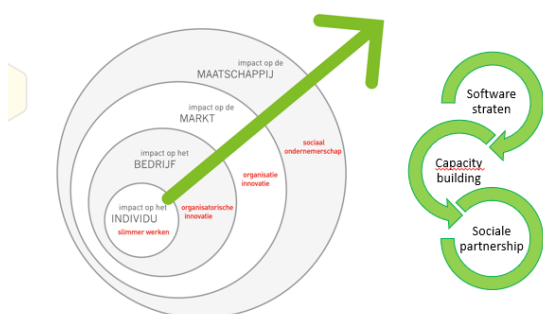
## 3 Strategie; Sociale Innovatie

Uit onderzoek van hoogleraar Henk Volberda (Erasmus Universiteit) wordt 75% van het succes van ondernemingen en haar innovaties toegeschreven aan Sociale Innovatie. Om als social enterprise haar niet geringe ambities voor mens, maatschappij en milieu te realiseren volgt BEE-Ideas op een pragmatische wijze een strategie van Sociale Innovatie.

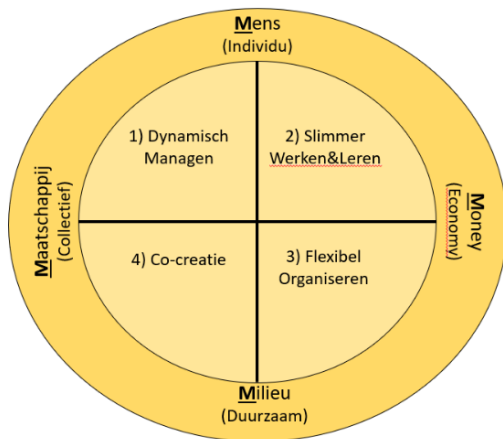
### 3.1 Sociale Innovatie

Stichting BEE-Ideas werkt altijd faciliterend in het ontwikkelen van software met impact. Dit betekent dat ze meerdere organisaties betreft die een gemeenschappelijke maatschappelijke doelstelling hebben. Stichting BEE-Ideas draag zorg dat de software oplossing die voor ogen is daadwerkelijk gerealiseerd kan worden met input van de partners. Waar voorheen innovatie zich vooral richtte op zaken slimmer en efficiënter doen is sociale innovatie gericht op hoe met elkaar tot een maatschappelijke impact te komen waar elke partij een duidelijke eigen rol heeft. BEE-Ideas heeft met haar ervaring al een aantal sociale innovatie concepten ontwikkeld die zich bewezen hebben in de samenwerking. Bekijk [hier](#) de visie van BEE-Ideas op sociale innovatie.

### Sociale innovatie:



## 3.2 Model 4M Sociale Innovatie



- 1) Dynamisch Managen; De gevarieerde achtergronden en ervaringen van de kandidaten vraagt om dynamisch managen en dienend en coachend leiderschap. Naast de ontwikkeling en leerdoelen van de kandidaten moet de kwaliteit van het op te leveren technisch resultaat bewaakt worden. Naarmate het traject vordert moet het team meer en meer zelfsturend worden en binnen de agile projectomgeving verantwoordelijkheden gaan invullen. Door de wisselwerking tussen meer en minder ervaren kandidaten, de projectleider en buddy's van externe partners ontstaat een dynamische leer-/werkomgeving.
- 2) Slimmer werken en leren; BEE-Ideas projecten kenmerken zich door werken en leren in de praktijk in een agile projectomgeving. Peer tot peer learning tussen ervaren kandidaten, junior kandidaten en ervaren buddies van externe IT partners kenmerken de projecten. Gebruik van digitale platforms als github en skype en digitaal leren (op afstand) en certificeren van kandidaten zijn een vanzelfsprekend onderdeel van de concepten.
- 3) Flexibel organiseren; Om kostenefficiënt te werken wordt gebruik gemaakt van pop-up leerwerkplekken, meestal ter beschikking gesteld door een partnerorganisatie. Indien noodzakelijk huurt BEE-Ideas de locatie zelf waarbij creatief gezocht wordt naar een bereikbare professionele locatie tegen een sociaal aanvaardbaar tarief. Voordat een traject van start gaat worden lokale/regionale partners betrokken om ervaren IT-ers te koppelen aan junior kandidaten, de uitstroom aan het eind van het traject te bevorderen en eventueel financieel te participeren.
- 4) Co-creatie; De projecten worden vormgegeven met publieke en private partners. Er worden (inter)nationale, regionale en lokale partijen en vraagstukken met elkaar verbonden. Partijen waar mee wordt samengewerkt zijn UWV, ministeries, gemeenten, IT-bedrijven, opleiders en organisaties met een maatschappelijke missie.

**M -mens**; De impact voor de deelnemers is groot, van uitkering naar inkomen, meedoen mee tellen, zelfvertrouwen en het hervinden van een nieuw toekomstperspectief. Projecten zijn regelmatig gericht op ontwikkelingssamenwerking of onderwijs.

**M -maatschappij**; Effecten liggen in het verlengde van de vorige **M**, minder maatschappelijke (uitkerings)kosten, actief en positief bijdragende burgers. Positief effect op de voortdurende krapte op de arbeidsmarkt waar reguliere instroom en opleiding onvoldoende soelaas bieden.

**M -milieu**; In de projecten commiteert BEE-Ideas zich aan de SDG doelstellingen van de VN. Milieu en duurzaamheid zijn daarbij belangrijke thema's. Hierbij kan gedacht worden aan recycling, hergebruik en watermanagement en beheer.

**M-money;** BEE-Ideas is een social enterprise dit is de laatste **M** maar daarom niet minder belangrijk. Om de continuïteit van BEE-Ideas te borgen en nieuwe projecten mogelijk te maken is een redelijk rendement op de Capacity Building projecten noodzakelijk. Niet voor niets de laatste **M** omdat deze **M** in dienst staat van de overige in plaats van andersom. Voor de kandidaten komt de **M** misschien wel op de eerste plaats want **M**=salaris=perspectief=onafhankelijkheid=meedoen etc.

### 3.3 Voorbeelden BEE-Ideas projecten



Leo Beekmans is oprichter van Werkmans, een bedrijf dat als doel heeft om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen en te houden. Sinds 2015 vervangt de Participatiewet een aantal reeds bestaande regelgevingen, met als doel mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan een baan te helpen. Er zijn 125.000 banen voor arbeidsbeperkten nodig. Als initiatief is samen met Stichting BEE-Ideas de website <http://wijvindeneenbaan.tips> opgezet ter ondersteuning van werkzoekenden waar ze alle informatie vinden omtrent het zoeken naar een baan. Ook is er de mogelijkheid direct te chatten om direct gericht ondersteuning te geven. Vooral gemeentes zijn geïnteresseerd om deze site in te zetten voor hun burgers.



Stichting Switch en Stichting Bee-Ideas ontwikkelden met IT-bedrijf Centric een mobiele app om medewerkers te betrekken bij de duurzame koers van een bedrijf of organisatie. De initiatiefnemers willen medewerkers in het MKB aan het denken zetten over maatschappelijk verantwoord ondernemen. Daarbij komen zowel milieuaspecten als sociale kanten aan de orde. De app is de meest recente aanwinst in het aanbod van het programma MVO Loont, dat beoogt het MKB te verduurzamen. MVO Loont bereikte tot nu toe zo'n 17.000 ondernemers, verspreid over het land. Onderzoeksbureaus Ordina en Telos concludeerden dat 24% van deze ondernemers, mede door dit programma, zijn bedrijfsvoering heeft verduurzaamd.



Plastic Scan voor bedrijven. Deze Plastic Scan is een aanpak om bedrijven bewust te maken van het potentieel aan verbeteringen op gebied van plastic, en bedoeld om verspilling van plastic materiaal tegen te gaan. Het huidige recyclingpercentage is extreem laag in Nederland. Met deze scan wordt voor bedrijven de plastic verspilling inzichtelijk gemaakt waardoor er vervolgstappen uitgezet kunnen worden voor verbetering.



## 4 Ambities 2020 – 2023

### 4.1 Groei ambities

BEE-Ideas heeft haar basis in Eindhoven en de projecten zijn tot nu voornamelijk in Zuid Nederland gerealiseerd. In Heerlen, Eindhoven en 's Hertogenbosch zijn inmiddels meerdere projecten gerealiseerd. In Utrecht staat een tweede Capacity Building project op de rol. De teller gaat richting de 100 kandidaten die opgeleid zijn naar werk in de afgelopen jaren. Doelstelling van BEE-Ideas is om in 2023 een landelijke dekking te realiseren verspreid over de verschillende arbeidsmarktregio's.

Nederland is onderverdeeld in arbeidsmarktregio's. Een arbeidsmarktregio is een afgebakend gebied (Wet SUWI) waarbinnen dienstverlening wordt verleend door UWV en gemeenten aan werkzoekenden en werkgevers. Per 1 januari 2013 zijn er 35 arbeidsmarktregio's.



Voor 2020 staan 3 nieuwe regio's in de planning namelijk Nijmegen, Arnhem en Deventer (stedendriehoek/Salland). Doelstelling is om in 2023 in 8-10 regio's actief te zijn en jaarlijks honderd mensen naar werk op te leiden. Gedacht wordt aan de regio's Breda, Enschede/Twente, Zwolle, Groningen, Randstad (Amsterdam/Den Haag/Rotterdam).

### 4.2 Arbeidsmarktontwikkelingen ICT

Volgens UWV/Berenschot (UWV Factsheet Arbeidsmarkt ICT) was in 2017 50% van de ICT vacatures moeilijk invulbaar. In 2018 geeft 42% van de werkgevers aan knelpunten te ervaren bij het uitvoeren van opdrachten door een gebrek aan personeel.

Trouw april 2018; "Krapte ICT markt leidt tot problemen werkgevers". Tegen de huidige digitalisering valt niet op te werven. In 2017 ontstonden 53.000 vacatures aan de andere kant zitten er 7.000 IT-ers thuis veelal oudere kandidaten met ervaring in verouderde technieken. Er is sprake van een kwalitatieve mismatch.

Ron de Mos voorzitter van het O&O fonds CA-ict van de ICT-sector schrijft in het "Deltaplan ICT 2019-2022" dat het hoog tijd is voor actie. Digitalisering en informatisering zal de komende jaren alleen maar een grotere vlucht nemen. Dit geldt niet alleen in de ICT-sector zelf maar feitelijk in alle sectoren zoals overheden, dienstverlening, productiebedrijven etc. De voortdurende krapte op de arbeidsmarkt brengt grote economische risico's met zich mee. Heel kort samengevat is creatief

opleiden en door ontwikkelen en monitoring van de arbeidsmarkt van levensbelang voor de Nederlandse economie.

Aan bovenstaande voorbeelden kunnen nog vele publicaties en rapportages worden toegevoegd maar de boodschap is steeds hetzelfde. De tekorten zijn groot en blijven groot, de reguliere instroom is onvoldoende en creatieve vormen van opleiden, ontwikkelen, benaderen van nieuwe doelgroepen (oudere werknemers, vrouwen, statushouders etc.) en duurzame inzetbaarheid zijn noodzakelijk om de uitdagingen het hoofd te bieden.

### 4.3 Uitvoer groei ambities

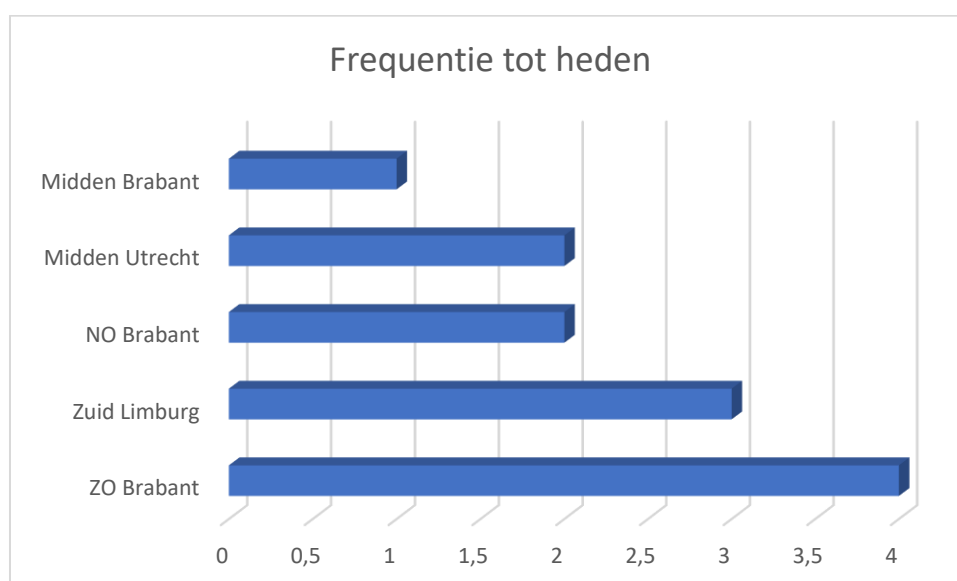
De ervaring leert dat de Capacity Building projecten een aanlooperperiode nodig hebben om te renderen. BEE-Ideas start nooit eenmalig een project start maar gaat voor continuïteit, verankering en herkenbaarheid in de regio. Als er in een nieuwe regio gestart wordt moet er veel tijd gestoken worden in het opbouwen van een netwerk aan lokale partners en gesprekken met UWV en gemeenten nemen de nodige tijd in beslag. Het vinden van een goede en betaalbare locatie is vaak een uitdaging waarbij getracht wordt om gebruik te kunnen maken van een locatie van één van de partnerorganisaties.

Voordat BEE-Ideas in een regio van start gaat wordt onderzocht of het perspectief op continuïteit voldoende is geborgd zowel rand voorwaardelijk als financieel.

Een Capacity Building Traject duurt 6 maanden. Hierin worden kandidaten in groepen van maximaal 11 man arbeidsfit gemaakt. Dit betekent dat in 2 jaar tijd 3 Capacity Building projecten in één regio kunnen worden gerealiseerd. Dit is een potentieel van 33 kandidaten per regio. De visie voor het projectplan 2020-2023 bestaat uit consolideren bestaande regio's, uitbouwen nieuwe regio's, plaatsen kandidaten en opzetten re-integratie mogelijkheden in sociale softwarestraten. Hieronder een nadere uitleg.

#### Consolidatie huidige regio's

Stichting BEE-Ideas heeft sinds 2018 een tien tal projecten gedraaid in meerdere regio's. De volgende regio's worden op het moment bedient in samenwerking met UWV en Gemeentes in de uitvoer van Capacity building programma's. Het streven is jaarlijks projecten te draaien in deze regio's om de landelijke dekking te borgen. Het aantal betrokken Gemeentes per regio zal uitgebreid worden.



## **Uitbreiding regio's 2020**

Komend jaar zullen er 3 nieuwe regio's opgestart worden waarna kandidaten bemiddeld worden naar werk. Het gaat hier om Rijk van Nijmegen (Nijmegen), NW Veluwe (Deventer) en Midden Gelderland (Arnhem). Mogelijke subsidies en een lening die CA-ict verstrekt maakt het mogelijk deze regio's op te starten waarna er continuïteit gegeven kan worden.

## **Plaatsingen kandidaten 2020**

Elke capacity building groep bestaat ongeveer uit 10 kandidaten die Stichting BEE-Ideas bemiddeld naar werk. Een groot deel van de kandidaten worden door de markt opgepakt aangezien het succes van de projecten en het resultaat bij deelnemers zich rond spreekt in de markt. Stichting BEE-Ideas wordt steeds sterker in kandidaten direct uit te plaatsen naar betaald werk. De prognose is dat het haalbaar is zelfstandig 20 kandidaten uit te plaatsen naar werk.

De verwachting is dat de volgende jaren het aantal plaatsingen progressief zal toenemen naar 100 per jaar in 2023. Steeds meer kandidaten zullen direct bemiddeld worden en het eigen netwerk zal gesterkt worden. Dit is in belang van Stichting BEE-Ideas omdat met de groei de kosten toenemen. Zo moeten geschikte project locaties gevonden worden. Ook de inhuur van de technische en persoonlijke begeleiding zal toenemen voordat er eigen personeel opgeschaald kan worden. Tenslotte zal de eigen organisatie ingericht moeten worden op het consolideren van de landelijke activiteiten.

Bovenstaande begroting is een prognose omdat er een aantal onzekere factoren in zitten. Aan het einde van het traject is het altijd spannend of daadwerkelijk alle kandidaten kunnen worden geplaatst en of er een overname fee voor de opleidingskosten kan worden gerealiseerd. Aan de kandidaten kant kunnen er tegenslagen zijn en aan de ander kant blijven werkgevers ondanks de krapte op de arbeidsmarkt terecht kritisch. Daarnaast zijn HR-afdeling niet altijd proactief in het ontdekken van de kwaliteiten van kandidaten met gaten in zijn of haar CV. Gezien de eerder behaalde resultaten is deze inschatting realistisch.

### Financieel:

Voor de start van Capacity Building projecten in een nieuwe regio is naar schatting ca. € 15.000,- nodig voor een periode van twee jaar. Vanaf het derde project is de verwachting dat de projecten gaan renderen en voldoende regionaal verankerd zijn. De benodigde startfinanciering kan lager liggen indien de kosten van de locatie aanmerkelijk lager liggen of zelfs € 0,- bedragen.

Daarnaast is voor de doorontwikkeling van het bemiddelingsplatform The Hive ca. € 5.000,- nodig.

Over de aard van de financiering van de nieuw te starten projecten is BEE-Ideas in gesprek met enkele partners. Mogelijkheden die verkend worden is een donatie van één of meerdere partners die een project in een nieuwe regio adopteren. Maar een andere vorm van sociale financiering is ook mogelijk.

De doelstelling tot slot is om in 2023 in 8 tot 10 regio's jaarlijks ca. 100 kandidaten op te leiden naar werk. De "Sociale Ontwikkelstraten" zijn hier niet meegenomen. Deze projecten worden op break-even basis uitgevoerd en hier is dus geen financiering voor nodig. De verwachting is dat BEE-Ideas jaarlijks 3 tot 5 van deze projecten uit gaat voeren. Dit is vooral afhankelijk van het vinden van passende maatschappelijke partners die een "Sociale Ontwikkelstraat" project met BEE-Ideas willen en kunnen vormgeven.