

PROJECT PASPOORT



BELEIDSPLAN

2020 - 2024

Stichting Paspoort naar je Toekomstdroom

Meer en Vaart 116

1068 ZZ Amsterdam

KvK: 34382778

info@projectpaspoort.nl

www.projectpaspoort.nl

B.t.w.: 822064959B01

K.v.k.: 34382778

Voorwoord

Voor u ligt het beleidsplan van Stichting Paspoort naar je Toekomstdroom, een non-profit initiatief uitgevoerd vanuit een programmabureau gevestigd in Amsterdam Nieuw-West.

Dit plan beslaat de professionalisering van het programma toekomstdromen, waarbij voornamelijk wordt uitgegaan van talentontwikkeling. De Talentenbeurs TweensTalent biedt jongeren vanuit hun talentenprofiel een veilige, unieke en zeer realistische educatieve omgeving waarin ze experimenteren met verschillende beroepen zoals brandweerman, arts, politieman, journalist, winkelier of nieuwslezer. Voor het eerst wordt met dit unieke concept meervoudige intelligentie gekoppeld aan een toekomstdroom. Mede door de bijdrage van bedrijven kunnen jongeren bijeenkomen om praktisch te ervaren en te beleven welke talenten en toekomstmogelijkheden er voor hen zijn.

Stichting Paspoort naar je Toekomstdroom wil jongeren hun toekomstdroom laten ontdekken en hen bewust maken van de kansen en mogelijkheden die zij hebben om die droom te verwezenlijken. Jongeren leren om vanuit hun eigen krachten te denken en niet vanuit hun problemen. Door middel van een uitgebalanceerd en geborgd programma gaan jongeren spelenderwijs op zoek naar hun identiteit, talenten en kwaliteiten en worden ze gestimuleerd die verder te ontwikkelen en toe te passen in de aanloop naar hun carrière.

De stichting gaat met dit plan door op de ingeslagen weg. De komende jaren bieden volop kansen en uitdagingen. Niet alleen vanwege de uitbreiding van de leerlijn, maar ook om het bereik te vergroten. Met vertrouwen kijken wij uit naar de periode 2017-2021 om nog meer jongeren vanuit eigen kracht te kunnen begeleiden naar het leven van hun eigen toekomstdroom!



Farouk el Kodady - Voorzitter

Stichting Paspoort naar je Toekomstdroom

Inhoud

Voorwoord.....	3
1. Organisatie.....	5
2. Stakeholders	9
4. Missie	12
5. Strategie	13
6. Meerjarenplan	17

Organisatie

Stichting Paspoort naar je Toekomstdroom is een organisatie die het bewustzijn bij leerlingen bevordert door middel van het verbeteren en vergroten van het plezier dat jongeren hebben in hun schoolcarrière, hun toekomstdroom kennen en weten hoe ze deze kunnen bereiken. Leerlingen maken op een ludieke manier kennis met beroepen en talenten die richting geven aan het invullen van hun eigen toekomst.

TweensTalent valt onder Stichting Paspoort naar je Toekomstdroom en is een non-profit initiatief dat opereert vanuit een programmabureau gevestigd in Amsterdam Nieuw-West. Het totale bestuurlijk proces is in handen van het bestuur en wordt ondersteund op het gebied van de uitvoering van het beleid door het projectbureau Paspoort BV.

De stuurgroep bestaat uit een projectleider, projectmedewerker en freelancers. In totaal bestaat het kernteam uit 2 medewerkers en een stagiair (2,1 FTE) verantwoordelijk voor de uitvoering gedurende de productietijd van acht maanden.

Good Governance

Stichting Paspoort naar je Toekomstdroom voldoet aan de Principes en Best Practice-bepalingen van de Code Cultural Governance. In haar besturingsmodel¹ wordt rekening gehouden met een goed evenwicht tussen enerzijds de bevoegdheid om te beslissen en uit te voeren en anderzijds de controle op het gebruik van die bevoegdheden, waaronder periodieke (zelf)beoordeling van het functioneren van de bestuurders en ingehuurde directieleden. Naleving van de Best Practice-bepalingen op dit gebied bevordert de kwaliteit van de governance en maakt tekortkomingen in een vroegtijdig stadium zichtbaar.

Bestuurssamenstelling

Farouk el kodady –	<i>voorzitter</i>
Carmen Boogaard -	<i>bestuurslid</i>
Aria Tariverdi –	<i>penningmeester</i>
Nikki Verhoeven –	<i>secretaris</i>

Raad van Advies

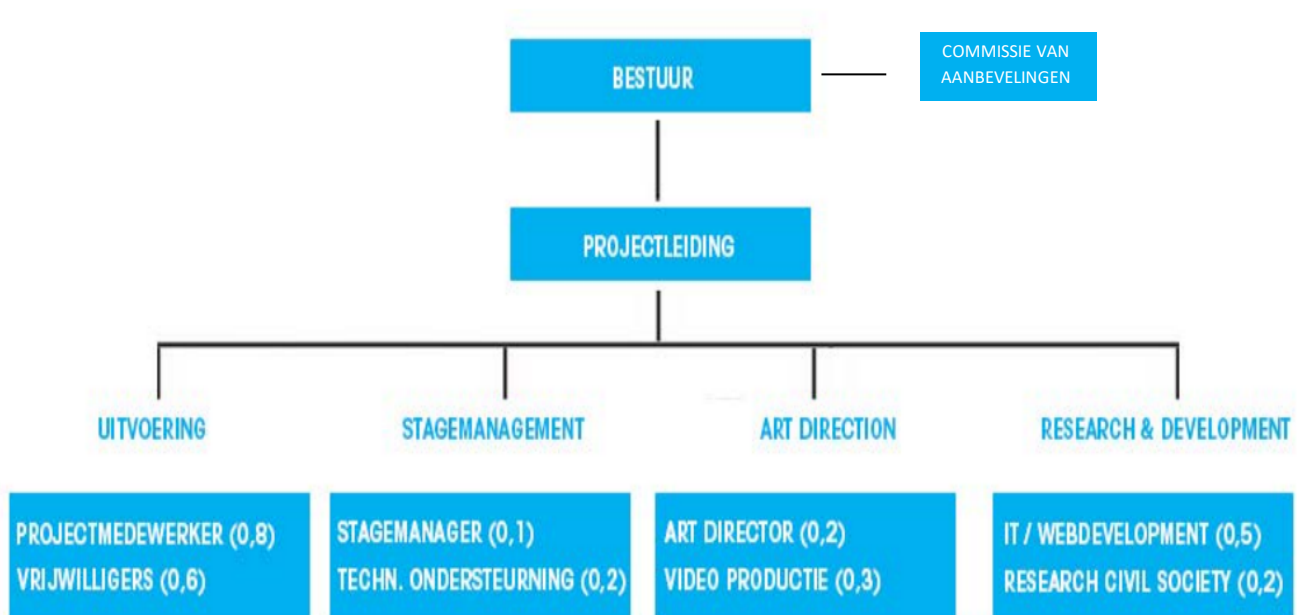
Charles Ruffolo – network Academy
Mohamed Sini – adviseur
Tanja Jadnanansingh – stadsdeel voorzitter
Ronald Mauer – wethouder Nieuw-West

¹ Zie Jaarverslag Stichting Paspoort naar je Toekomstdroom

Diversiteit

Ons succes staat en valt met de kwaliteit én de diversiteit van onze medewerkers. Verrassende inzichten en innovatieve, onconventionele oplossingen komen voort uit een samenspel van zienswijzen, culturen, kennis en ervaringen en dragen bij aan een inspirerende leer- en werkomgeving. TweensTalent heeft een positieve en creatieve kijk op de onze rijke samenleving en richt zich op effectiviteit middels het realiseren van duurzame verbindingen.

ORGANISATIESTRUCTUUR



Kernboodschap

Jongeren krijgen de gelegenheid zijn om (onvermoede) activiteiten en talenten te ontdekken, deze op creatieve en leuke wijze te ontwikkelen onder persoonlijke begeleiding van rolmodellen en waarbij ruimte is voor een ontmoeting of een beleving.

Achtergrond

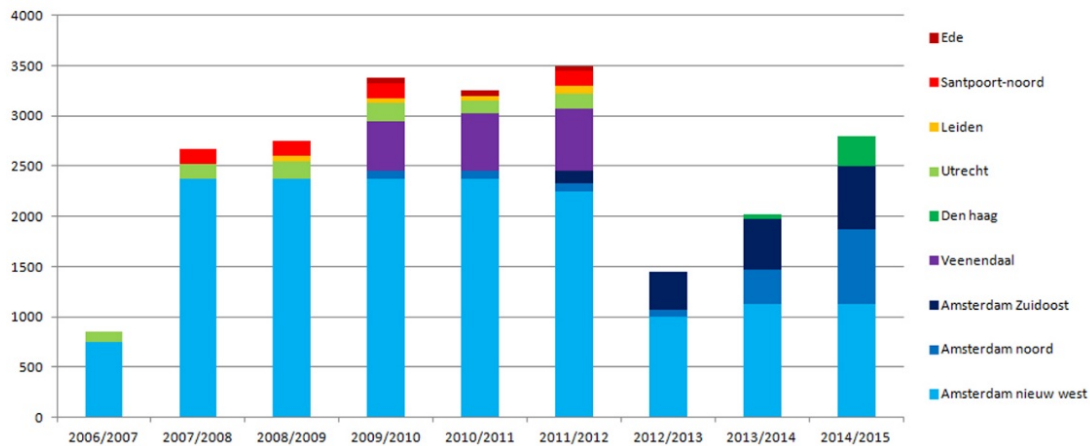
Het idee voor Project Paspoort is in 2006 ontstaan nadat jongeren uit Osdorp in gesprekken met medewerkers van het Team Leerplicht Osdorp aangaven dat zij voor hun jongere broers en zussen een betere toekomst wensten en hier graag zelf aan bij zouden willen dragen.

Mohamed Chaara, acteur van Marokkaanse komaf die een hoofdrol speelde in de films Shouf Shouf Habibi en het Schnitzelparadijs, heeft deze uitdaging opgepakt. Hij startte met een aantal proeflessen op scholen in Osdorp. Doordat jongeren zich konden identificeren met het levensverhaal van Mohamed Chaara en de andere acteurs en doordat de rolmodellen theater inzetten als instrument ontstond er een sfeer van vertrouwen en contact waarin de jongeren bereid waren na te denken over wie ze zijn, waar ze goed in waren en hoe ze deze talenten verder konden ontwikkelen.

Project Paspoort speelt in op de toenemende behoefte en wensen van de jongeren om zich te identificeren met succesvolle en bekende rolmodellen. Deze behoefte vraagt om nieuwe vormen te ontwikkelen die zowel een ondersteuning als aanvulling bieden aan het bestaande onderwijsprogramma. Op deze manier is de methode “Paspoort naar je toekomstdroom” ontstaan.

De initiatiefnemers van “Paspoort naar je toekomstdroom” beogen preventief te werken om schoolverzuim op latere leeftijd te voorkomen. Dit willen we doen door de jongeren een toekomstdoel te laten ontdekken, om zo met een gericht doel een opleiding te kiezen. Door jongeren op het juiste moment in aanraking te laten komen met hun toekomstplan wordt hun betrokkenheid hierbij groter. Ook worden zij zich meer bewust van het feit dat ze zelf verantwoordelijk zijn voor hun toekomst.

Project Paspoort blijkt een groot succes. Na de start in 2006 met zo’n 700 deelnemende jongeren doen nu jaarlijks 2.500 jongeren mee! We verwachten dat dit aantal komend jaar zal stijgen naar 3.000 jongeren. Op dit moment is het merendeel van de jongeren van Amsterdamse komaf. Wij hebben de ambitie om het project verder uit te rollen over Nederland. In 2009 werd het project uitgeroepen tot ‘beste onderneming van het jaar in Amsterdam’.



Figuur 0-1. Aantal deelnemers Project Paspoort in de loop der jaren.

Dat jongeren en leerkrachten enthousiast zijn over Project Paspoort blijkt wel uit het grote aantal aanmeldingen en uit de positieve reacties bij het tevredenheidsonderzoek². Het project is uit haar jongereerschoenen gegroeid en wij vinden het nu tijd voor een grote stap voorwaarts: het aanmeten van een volwassen status en een landelijke implementatie van de een praktische verdieping en toepassing van het talent-oriëntatie met “TweensTalent”. Een talentenbeurs waar jongeren uit groep 8 kunnen experimenteren met hun talenten en ervaren welke leer- en werkmogelijkheden hierop aansluiten.

Na twee edities zijn de scholen unaniem enthousiast en hebben de intentie uitgesproken dit concept jaarlijks als terugkerend evenement in te bedden in hun curriculum.

² Onderzoek naar de effecten van Project Paspoort in Amsterdam. Regioplan, 2008

2. Stakeholders

De omgeving van jongeren waar Project Paspoort werkt is niet altijd even motiverend. Het percentage schooluitval ligt hier gemiddeld 2 tot 4 keer hoger dan in andere gebieden. Veel jongeren oriënteren zich nauwelijks en hebben twijfels over het nut van een vervolgopleiding en het hebben van een carrière. Daarnaast worden ze hier door hun directe omgeving niet voldoende in gestimuleerd. Positieve rolmodellen ontbreken. Over de jongeren uit deze groep wordt wel gezegd dat zij door het “glazen plafond” wel de mogelijkheden zien, maar dat ze er niet doorheen komen. De school en directe omgeving beschikken niet over de tijd en de middelen om dit op individueel niveau te bevorderen. De belangrijkste betrokkenen zijn onder te verdelen in vier clusters

1. Ouders

Over het algemeen zijn ouders weinig betrokken bij de scholing van hun jongeren en wordt er weinig sturing en stimulans geboden. Er zijn ook ouders die de potentie en mogelijkheden van hun jongeren niet goed inschatten. Dit kan zowel tot onderschatten als overschatten leiden. Daarnaast is er een gebrek aan kennis van ouders over de verschillende mogelijkheden binnen het voortgezet onderwijs.

2. School

Onderwijs vervult een sleutelrol in de huidige samenleving. Daarnaast zijn er vaardigheden en kennis(sen) benodigd om het talent te benutten. De prestaties in het onderwijs zijn medebepalend voor de latere positie van een persoon in de maatschappij situatie op scholen in de grote steden van Nederland is op vele scholen nog verre van ideaal. En dit resulteert veelal in schooluitval in het voortgezet onderwijs (VO). Ook kampen docenten doorgaans met gebrek aan tijd aangezien er een vast curriculum gevolgd moet worden. Veel scholen zijn gefocust op (cito) scores en cognitieve capaciteiten. Hierdoor is er vaak weinig aandacht voor de meervoudige talenten van jongeren, zoals hun sociale, creatieve en sportieve eigenschappen.

3. **Jongeren:** Jongeren zijn zich veelal niet voldoende bewust van hun eigen vaardigheden en talenten. Meestal zijn jongeren van 11-15 nog niet heel erg bezig met hun toekomst en liggen hun interesses elders. Ze laten zich in hun keuzes vaak leiden door vriendjes en familie. Wanneer jongeren aan het einde van het basisonderwijs niet al voldoende positieve kennis(sen) en houding hebben opgebouwd over hun eigen talentontwikkeling, wordt het moeilijker om deze beeldvorming in het voortgezet onderwijs nog bij te sturen. Een betere voorlichting, en een positievere attitude ten

opzichte van het eigen talent, zorgen voor een betere en gerichtere doorstroom naar de verschillende typen voortgezet onderwijs.³

Project Paspoort Amsterdam richt zich op alle jongeren van 11 t/m 15 jaar uit de grote steden van Nederland. Kenmerkend aan deze doelgroep is dat ze de oudste kinderen op de basisschool zijn en zich niet echt kind meer voelen. Maar ze zijn nog geen pubers. Leeftijdsgenootjes vormen de belangrijkste invloedsfactor. Ze zijn beïnvloedbaar, in hun schoolkeuze, door mensen in hun omgeving, door rolmodellen en idolen. Ze zijn vatbaar om hun talent te ontdekken en te bekijken waar ze goed in zijn. Ze hebben een profiel in de volgende talenten:

- **Natuurtalent**

Naturalistisch: Natuurkinderen voelen zich aangetrokken tot planten, dieren en natuurlijke fenomenen zoals het weer. Ze kunnen snel overeenkomsten en verschillen waarnemen. Zij leren het beste door de natuur in te gaan, zelf dingen uit te zoeken en waar te nemen.

- **Beweegtalent**

Kinesthetisch: Deze leerlingen genieten van lichamelijke activiteiten, praktische opdrachten en toneelspelen. Ze leren het beste door zaken uit te proberen en het doen van rollenspellen.

- **Rekentalent**

Mathematisch: Deze leerlingen genieten van het oplossen van problemen en het vaststellen van verbanden en voelen zich aangetrokken tot cijfers. Deze intelligentie komt ook veel aan bod in het onderwijs, bijvoorbeeld in het rekenen.

- **Beeldtalent**

Deze kinderen (beelddenkers) genieten van ontwerpen, tekenen en ordenen en hebben vaak een opvallend goed richtingsgevoel.

- **Taaltalent**

Linguïstisch: leerlingen die verbaal-linguïstisch ingesteld (woorddenkers). Zij richten zich vooral op taal; ze houden van lezen, luisteren, schrijven en spreken.

- **Muziektalent**

Ritmisch: Deze kinderen denken in maat, ritmes, patronen en genieten van het luisteren naar en maken van muziek. Zij leren het beste door informatie te geven in ritmes en patronen zichtbaar te maken. De leerlingen leren auditief (op gehoor).

- **Menstalent**

Interpersoonlijk: Deze sociale leerlingen genieten van het werken met, zorgen voor en leren met anderen. Ze voelen andere kinderen goed aan en stemmen zich daarop af. Door leerlingen samen te laten werken en kringgesprekken te houden leren zij het best.

³ Naar een raamwerk voor talentontwikkeling, onderzoekscentrum SETD, 2013

- **Zelftalent**

Intrapersoonlijk: Deze leerlingen genieten van stilte, herinneringen, afzondering en eigen gedachten. Deze leerlingen maken het liefst individuele opdracht. Door ze zelf doelen te laten formuleren en te laten interpreteren komen zij het best tot hun recht.

Op deze leeftijd worden kinderen steeds zelfstandiger, zijn ze gevoelig voor competitie en ontwikkelen ze een groeiende behoefte aan sociale contacten, zelfexpressie en creatie. Tijdens Project Paspoort ontdekken, ontwikkelen en ontmoeten de Tweens vanuit een eigen talentprofiel en worden de Tweens uitgedaagd door deze behoeften in te spelen. Over het algemeen kunnen de Tweens opgedeeld worden in drie reflectieniveaus (categorieën):

- Bewust van eigen talenten en vaardigheden en brengt deze in verband met schoolkeuze en of (toekomst)mogelijkheden Deze jongeren kunnen zich geen leven zonder expressie van eigen talenten voorstellen. Ze vinden zichzelf vrij creatief en staan graag in de spotlight. Ze nemen deel aan het talenteneiland vanuit hun intrinsieke motivatie.
- Oriënterend en twijfelend over eigen talenten Jongeren in deze groep hebben een intrinsieke interesse voor eigen talent. Zij participeren in het talenteneiland vanwege hun behoefte aan verdieping, zingeving en versterking van hun algemene vorming. Deze groep vindt het talent leuk, maar staat zelf niet graag in de spotlight.
- Weet eigen talenten en vaardigheden niet te onderscheiden en te koppelen aan schoolkeuze. Deze groep heeft weinig gereflecteerd op eigen talenten en neemt enig initiatief (culturele) oriënterende activiteiten te ondernemen. Zij vinden zichzelf eigenlijk niet zo creatief en staan niet graag in de spotlight.

Bedrijven

Tijdens TweensTalent zijn betrokken beroepsbeoefenaars rolmodel en ambassadeur van een droomberoep. Hiermee wordt ingespeeld in de op de toenemende behoefte en wensen van de jongeren om zich te identificeren met succesvolle en bekende rolmodellen. De talenteilanden zijn bemand met voor de leerlingen succesvolle en identificeerbare) rolmodellen. Ze zijn tevens het levende bewijs voor de deelnemers dat het mogelijk is om je droom waar te maken. Het 'rolmodel' aspect heeft drie positieve elementen: het rolmodel is een idool, maatschappelijk geslaagd en identificeerbaar. Dit maakt dat jongeren snel iets van hem aannemen.

4. Missie

De filosofie van de Project Paspoort is dat talentontwikkeling een positieve bijdrage levert op het welzijn en het opbouwen van een toekomst van kinderen. Het omhelst het gegeven dat ontwikkelen verbonden is aan het ontdekken van je interesses en dat dit gepaard gaat met het ontmoeten van rolmodellen waar je je door kunt laten inspireren. Het één staat nooit los van het ander.

De missie van TweensTalent is dat jongeren vanuit eigen kracht perspectief opbouwen om hun toekomstpad te volgen. Het maatschappelijke kernprobleem waar TweensTalent invloed op wil hebben luidt: 'jongeren ontwikkelen onvoldoende perspectief om vanuit eigen kracht hun toekomst pad te volgen'. De probleem analyse helpt ons om goed zicht te krijgen op het 'waarom' van het probleem waarvoor TweensTalent een oplossing probeert te bieden. Oftewel, waarom hebben jongeren onvoldoende perspectief wat ze kunnen en welk pad te volgen voor hun toekomst?

Doelstellingen:

- **Jongeren** zijn zich meer bewust van:
 - eigenschappen (wie ben ik)
 - (meervoudige) vaardigheden & talenten (wat kan ik)
 - welke toekomstmogelijkheden er zijn en wat voor beroep⁴ ze zouden willen (wat wil ik)
 - het belang van onderwijs en welke opleiding[en] ze kunnen volgen
- Jongeren ontwikkelen kritisch burgerschap⁵ waarbij zij hun vermogen ontwikkelen om zowel autonoom als sociaal betrokken te zijn
- Jongeren krijgen tijdens de talentenbeurs inzicht in het aanbod van scholen en krijgen een beelduniek in zijn of in uitblinken.
- **Ouders** hebben een beter beeld bij de eigenschappen, vaardigheden en talenten die van belang zijn voor de schoolkeuze (en mogelijke vervolgopleidingen) van hun jongere
- **Docenten** zijn zich meer bewust van de meervoudige talenten van hun individuele jongeren
- **VO-scholen** zijn zich meer bewust van de interesseprofielen van toekomstige jongeren
- **VO jongeren** ontwikkelen in hun burgerschapscompetenties
- **Professionals** geven invulling aan de sociale cohesie en hun maatschappelijke betrokkenheid

⁴ Pedagogische opdracht ontwikkeling beroeps beeld en loopbaanoriëntatie. Vedder & Veugelers, 1999)

⁵ Het project sluit aan bij de kerndoelen van het ministerie van OC&W op het gebied van de sociaal emotionele ontwikkeling. In het bijzonder bij kerndoelnummer 34: "Oriëntatie op jezelf en de wereld, mens en samenleving."

Kernwaarden

- **Gelijkwaardigheid**

Als ik 't kan, dan kun jij het ook! Wij geloven dat iedereen rolmodel kan zijn. Soms gaat leren sneller wanneer degene die uitleg geeft succesvol en identificeerbaar is

- **Ambitieuus**

ambitie is enthousiasme met een droom

- **Betrokken**

Talent is pas wat waard als je het kan teruggeven aan je omgeving. (L E F)

- **Uitdagend**

Dont limit your challenges, challenge your limits

- **Creatief**

Creativity is intelligence having fun

4. Strategie

Project Paspoort profileert zich door onderscheidend, geloofwaardig en relevant te zijn op de volgende vlakken:

- **Inbedding**

TweensTalent is een geborgd onderdeel van de leerlijn Paspoort naar je Toekomstdroom

- **Bereik**

Het evenement bereikt iedereen in de klas, valt onder lestijd en is opgenomen in het schoolcurriculum

- **Toekomstgericht**

Het koppelt meervoudige talenten en intelligenties aan toekomstperspectieven;

- **Persoonlijke belevenis**

Project Paspoort benadert elk uniek kind persoonlijk en bouwt een band op

- **Wijkgerichtheid**

Het evenement is voor en door deelnemers uit dezelfde leef-omgeving/ buurt

Onze concurrentiepositie in de markt vertaalt zich in de volgende sterktes, zwaktes, bedreigingen en kansen:

BELANGRIJKSTE STERKTEN ORGANISATIE	BELANGRIJKSTE ZWAKTEN ORGANISATIE	BELANGRIJKSTE MARKTKANSEN	BELANGRIJKSTE MARKTBEDREIGINGEN
Laagdrempeligheid	Gebrek aan pedagogische basiskennis	Nieuwe regelgeving overgang po-vo	Decentralisatie in het onderwijs
Divers en identificeerbaar team	Afhankelijk van lessenreeks Toekomstdroom	MVO trend invullen in lokale omgeving	afhankelijkheid VLOA gelden
Talententest/applicatie	Afhankelijkheid van grote zalen	EU doelstellingen preventie jeugd-werkeloosheid	
Geborgd onderdeel schoolprogramma	Beperkt startkapitaal	groei populariteit maatschappelijke neven-activiteiten	
Dupliceerbaar en schaalbaar	Afhankelijkheid van derden (scholieren, vrijwilligers, bedrijven)		

Uitwerking Swot Analyse

Hiervanuit wordt ingezet op de volgende pijlers:

1. Duurzamere relaties en erkenning scholen.

Onze partnerschappen worden verder verduurzaamd, door een overeenkomst waarin marketingwaarde, pr-waarde, de beleving van medewerkers, opties voor een mentorprogramma worden uitgedrukt in financiële waarde zoals dit wordt aangegeven door MVO Nederland. Ook is er extra aandacht voor kansrijke (TOP) sectoren. Dit zijn sectoren waar kansen liggen voor de groep 7/8 jongeren tegen de tijd dat zij de arbeidsmarkt op stromen. Groeiprogramma waarbij intentieverklaringen worden gesloten van 3-5 jaar met scholen. Bedrijven faciliteiten (theaters), willen we meerjarig aan onze visie verbinden. We zoeken in eerste instantie bedrijfspartners met een directe band met de lokale omgeving.

2. Erkenningstraject – routekaart maatschappelijke meerwaarde

Stichting Jongereerpostzegels Nederland heeft Project Paspoort in 2013/2014 al financieel ondersteund door het dekken van de kosten van het voortraject van het erkenningstraject. Er is toen een visuele weergave gemaakt van de route naar maatschappelijke meerwaarde van het project. Deze routekaart

ontrafelt de korte en lange termijn resultaten en effecten en toont een helder beeld van de doelstellingen van het project en de daaraan gekoppelde activiteiten. Op basis hiervan kunnen indicatoren worden geformuleerd. Vervolgens adviseerde dit document ook in hoe deze indicatoren op een jongerevriendelijke en efficiënte manier gemeten kunnen worden.

3. Inzetten op data-analyse

Met de mogelijkheden om data te verzamelen door middel van de - nog in ontwikkeling zijnde - Tweensapplicatie wordt inzicht verkregen in talentprofielen en schoolvoorkeuren voor jongeren en hun ouders. Deze kan tevens dienen als barometer voor VO-scholen ter advies voor hun capaciteit- en werving strategieën.

4. Naar onafhankelijkheid van gemeente en fondsen.

Het onderwijsbeleid is gecentraliseerd. Als gevolg hiervan is de bevoegdheid over onderwijsvoorzieningen overgedragen aan de Dienst Maatschappelijke Ontwikkeling (DMO), waaronder de voorziening ouderbetrokkenheid en alle andere talentontwikkelingsactiviteiten die onder schooltijd worden gegeven. Ook wordt schoolbegeleiding en schoolmaatschappelijk werk overgedragen aan de centrale stad. Deze subsidies kunnen niet meer bij het stadsdeel worden aangevraagd. Het stadsdeel heeft nog wel bevoegdheid over de subsidies voor brede talentontwikkeling buiten schooltijd en brede schoolcoördinatie.

5. Zichbaar worden in de media

Om verschillende redenen is het genereren van publiciteit belangrijk voor het slagen van het project. Voor bedrijven die hun naam aan het project verbinden middels financiële ondersteuning is een positieve imago impuls een belangrijke reden om mee te doen. De “sociaal betrokken verantwoordelijkheid” die zij met hun deelname tonen, willen zij, op zijn minst op een bescheiden manier, gecommuniceerd zien richting de samenleving. Bij de benadering van de potentiële partners of sponsors is het dus ook van belang dat deze publiciteit ze in het vooruitzicht gesteld kan worden.

Voor de primaire doelstellingen van het project, op maatschappelijk niveau, is de publiciteit ook cruciaal. Via de verschillende media zullen de positieve effecten van het project aan de gehele maatschappij getoond kunnen worden. Op deze manier wordt bereikt dat de meervoudige rolmodellen, zoals eerder uitgelegd, niet alleen op een directe manier werken maar ook op een indirecte manier. Ter verduidelijking:

via de media zullen ook de niet participerende jongeren uit de doelgroep en de niet participerende bedrijven bereikt worden.

De positionering van Stichting Paspoort naar je Toekomstdroom dient als springplank voor het creëren van naamsbekendheid voor Project Paspoort. Door het gebruik van de slogan “Iedereen kan rolmodel zijn!” en een herkenbare huisstijl waarin rolmodellen en de deelnemers worden opgenomen krijgt Project Paspoort een ‘gezicht’ waarin lading wordt gegeven aan de drie kernwaarden: ontdekken, ontwikkelen en ontmoeten.

De PR aanpak is in 3 fases opgedeeld:

FASE 1 Positionering Project Paspoort

FASE 2 Naamsbekendheid Project Paspoort genereren en relevantie aan doelgroep tonen

FASE 3 Lengte in communicatie creëren: vasthouden van de aandacht

6. Meerjarenplan

De minimale voorbereidingstijd voor het organiseren van een TWEENSTALENT is 8 maanden (inclusief fondsenwerving rekenen we op 10 maanden). Om Project Toekomstdromen en TweensTalent te kunnen organiseren, moeten er minimaal 25 scholen meedoen. Via de scholen bereiken we de jongeren uit groep 8. We rekenen op minimaal 800 jongeren per event. Allereerst benaderen we de scholen die reeds deelnemen aan het project Paspoort om ook actief te participeren aan TWEENSTALENT. Daarna benaderen we ook andere scholen uit dezelfde wijken. Het is dus mogelijk om TWEENSTALENT als afsluiter van een lesprogramma te organiseren voor de deelnemende scholen, maar ook zonder het lesprogramma kunnen scholen deelnemen. De omvang en duur van het event groeit met het aantal deelnemende jongeren. Vorige edities hadden gemiddeld 950 deelnemers van 25 verschillende scholen. Het project kan op verschillende locaties in Nederland worden gerealiseerd. Inmiddels zijn in Amsterdam en Den Haag:

Amsterdam:

Muziekgebouw aan t IJ
Theater amsterdam
Heineken music hall
Theater Meervaart

Den Haag:

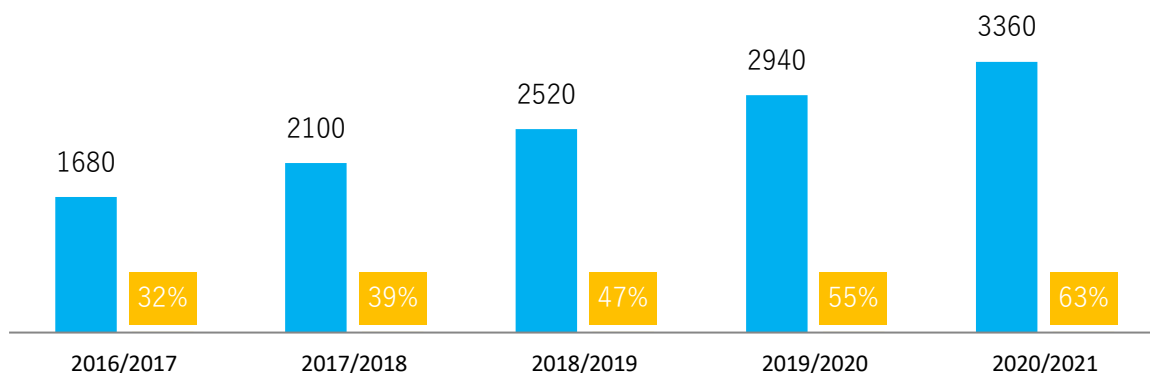
Lucent Danstheater
AFAS Circus Theater Scheveningen

2020	2021	2022	2023	2024
Amsterdam;	Amsterdam;	Amsterdam;	Amsterdam;	Amsterdam;
Den Haag;	Den Haag;	Den Haag;	Den Haag;	Den Haag;
			Utrecht.	Rotterdam;
				Utrecht.

De lokatie start bij de thuisbasis Amsterdam omdat hier het grootst aantal scholen die reeds deelnemen aan Project Paspoort zijn. Eveneens is de kwantiteit van bedrijven hier groot en is een hoge culturele verscheidenheid in deze regio.

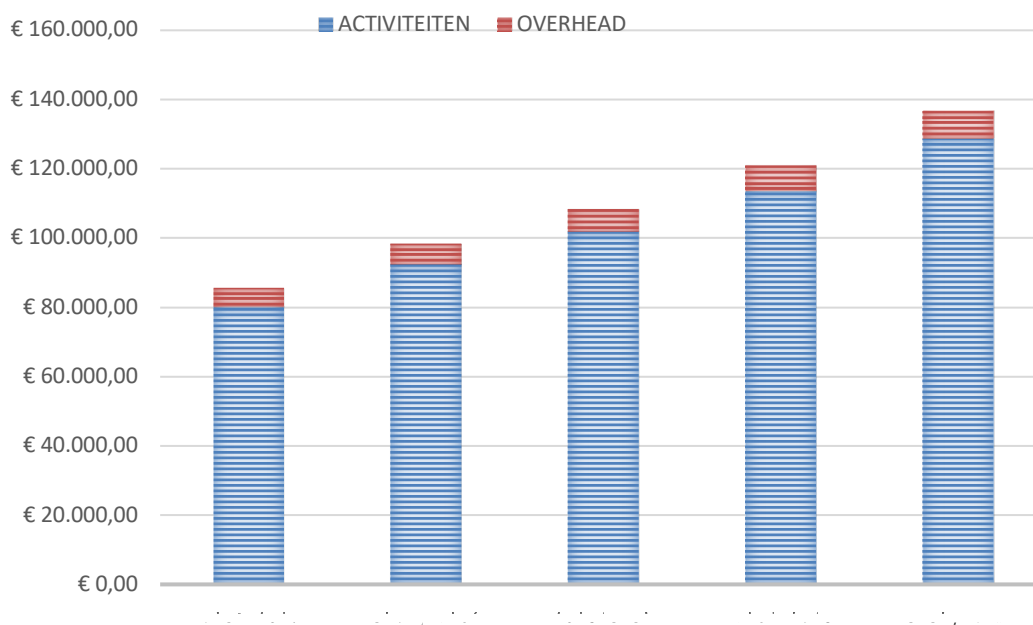
Bereik

■ leerlingen ■ % totaal PO-scholen in A'dam

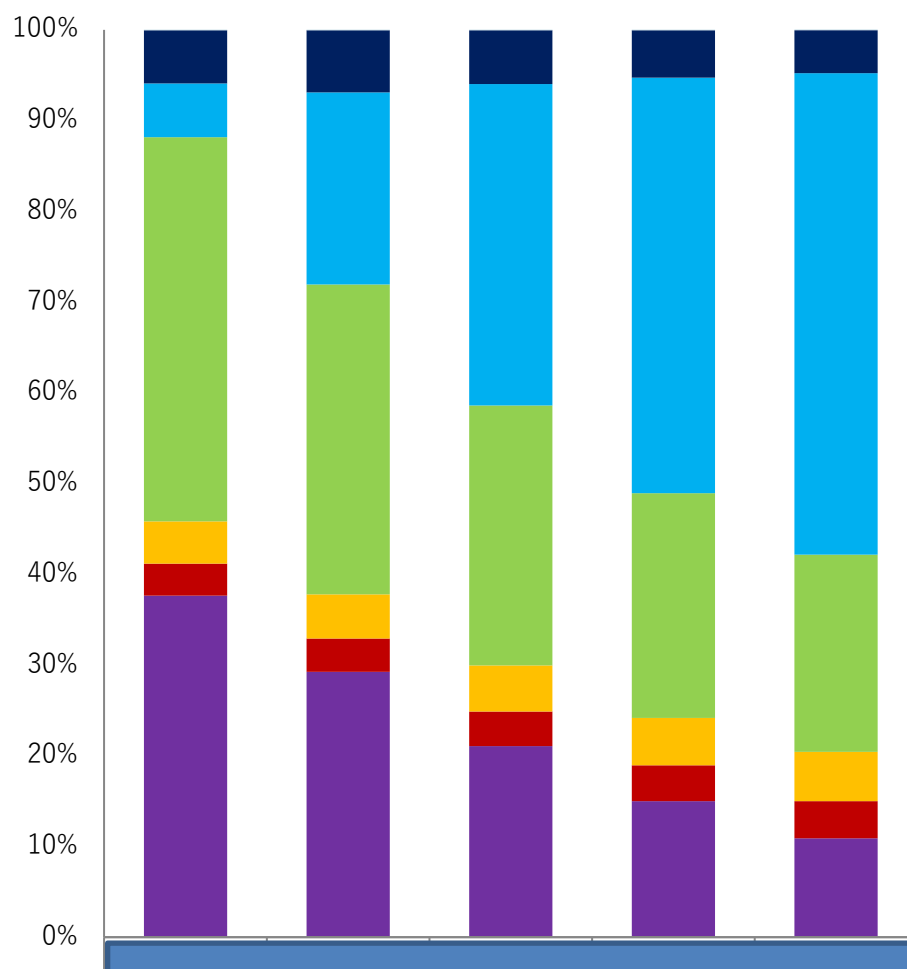


De eerste twee edities van TweensTalent werden uitgevoerd door grote financiële bijdragen uit het eigen vermogen van de stichting. Voor de nieuwe edities doen we een beroep op fondsen, bedrijven en instellingen. We streven ernaar om de kostprijs van TweensTalent terug te brengen naar maximaal 25 euro per jongere. Op dit moment is de kostprijs nog bijna het dubbele. We gaan bij de volgende edities grondig bekijken waar we efficiënter met de kosten kunnen omgaan. Ook streven we ernaar om in de toekomst 25% van onze financiering uit het bedrijfsleven te betrekken. Voor de begroting van 2017 gaan we uit van minimaal 1200 jongeren.

BEGROTING 2020-2024



Dekkingsplan 2020-2024



	2020	2021	2022	2023	2024
prijs per leerling	€ 47,69	€ 45,99	€ 44,34	€ 42,76	€ 41,23
Eigen Bijdrage	€ 5.000,00	€ 7.000,00	€ 7.000,00	€ 7.000,00	€ 7.000,00
Sponsoring bedrijven	€ 5.000,00	€ 21.701,56	€ 42.046,70	€ 61.110,10	€ 77.962,83
Gemeente Amsterdam	€ 36.000,00	€ 35.000,00	€ 34.000,00	€ 33.000,00	€ 32.000,00
VO Scholen	€ 4.000,00	€ 5.000,00	€ 6.000,00	€ 7.000,00	€ 8.000,00
PO Scholen	€ 3.000,00	€ 3.750,00	€ 4.500,00	€ 5.250,00	€ 6.000,00
Fondsen en subsidies	€ 32.000,00	€ 30.000,00	€ 25.000,00	€ 20.000,00	€ 16.000,00