

**Geïntegreerde Territoriale Investerings (GTI)
Europees Sociaal Fonds (ESF)**

Inhoudsopgave

1. Inleiding
2. Aanbodversterking Nationaal Programma Rotterdam Zuid (NPRZ)
3. Wijkgestuurd werken
4. Dedicated team Matching Nationaal Programma Rotterdam Zuid (NPRZ)
5. Project WW@work (Project Werk & Inkomen en UWV)
6. Project AO@Work
7. Aanbodversterking Maatschappelijke Ontwikkeling
8. Experiment leerlandschap route 3 (werkweekagenda)
9. Inzet jobcoaches dienstverlening na plaatsing Nationaal Programma Rotterdam Zuid (NPRZ)
10. Jongerenaanpak Nationaal Programma Rotterdam Zuid (NPRZ JAR)
11. Scholings- en re-integratietrajecten NPRZ

1. Inleiding

Samen voor een toekomstbestendige en inclusieve arbeidsmarkt

De kwaliteit en weerbaarheid van de (toekomstige) beroepsbevolking is een cruciale factor voor de economische groei en het vestigingsklimaat van Rotterdam. De kennis en vaardigheden van het beschikbare arbeidspotentieel zijn belangrijk voor de innovatie- en concurrentiekracht van bedrijven; voor nu en voor de toekomst.



Het beschikbare arbeidsaanbod vanuit de (toekomstige) beroepsbevolking moet zo goed mogelijk aansluiten bij de vraag van werkgevers en ondernemers; zowel in kwantitatieve en kwalitatieve zin. Dit is nu niet altijd het geval. Door een toenemende mismatch tussen vraag en aanbod blijven (in bepaalde sectoren) vacatures onvervuld. Tegelijkertijd zijn er in Rotterdam Zuid veel werkzoekenden die moeite hebben om een baan te vinden. Om de mismatch te verkleinen, zijn structurele investeringen in het menselijk kapitaal en de aansluiting tussen onderwijs en bedrijfsleven noodzakelijk.

De economische transitie en innovaties vragen om extra investeringen en innovaties bij de gemeente, het bedrijfsleven en het onderwijs. Het onderwijs moet actief kunnen inspelen op de vraag van de nieuwe economie, en (toekomstige) werkenden moeten leren omgaan met de veranderende omstandigheden op de arbeidsmarkt. Voor de kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt is er meer en betere sociale zekerheid en arbeidstoeleiding nodig. Deze ontwikkelingen vormen de belangrijkste uitdagingen voor de toekomst.

De gemeente Rotterdam gaat deze uitdaging graag aan en wil werk maken van de mismatch op de arbeidsmarkt. Dat kan alleen in samenwerking met het bedrijfsleven en het onderwijs. Door samen coalities te vormen en gericht mensen en middelen te mobiliseren, maken we de arbeidsmarkt in onze stad toekomstbestendig.

De gemeente en werkgevers(organisaties) trekken samen op met gezamenlijke belangen. Enerzijds is dit het maatschappelijke belang; het bestrijden en voorkomen van werkloosheid. Anderzijds is het ook het voorzien in personeel dat nodig is voor economische groei. Deze economische groei leidt immers tot meer werkgelegenheid.

Op 26 februari 2018 diende de gemeente haar tweede tranche ESF-aanvraag in voor een geïntegreerde territoriale investering (GTI) voor het Nationaal Programma Rotterdam Zuid (NPRZ) en Stadshavens. De aanvraag is een belangrijke stap in de uitvoering van de GTI

waarin zowel Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling (EFRO) als ESF worden ingezet. Het ESF-deel van het GTI wordt nu ingezet op 10 gemeentelijke projecten, gericht op het verbeteren van de match tussen wat werkgevers vragen en wat werkzoekenden te bieden hebben. Deze projecten variëren in aanpak en relatieve afstand tot de arbeidsmarkt van de deelnemende werkzoekenden. De gemeente sluit in 2019 een Leer-Werkakkoord af met diverse bedrijfssectoren en vertegenwoordigers van ondernemers, zoals MKB Rotterdam Rijnmond. Het doel van dit akkoord is duurzame oplossingen te realiseren voor de mismatch op de arbeidsmarkt. De EFRO-inzet in de GTI richt zich ook vooral op samenwerkingsverbanden tussen onderwijs en bedrijfsleven. Dit versterkt ook de ambities van de gemeente en geeft elkaar versterkende prikkels. Gezamenlijk kan dit veel opleveren voor werkgever, student en werkzoekende. Gedurende de looptijd van de GTI kunnen ze in contact komen in contact met meerdere ESF- en EFRO-projecten. Zo creëren we gezamenlijk niet alleen kansen, we werpen ook een net waarmee we niemand laten vallen.

2. Aanbodversterking Nationaal Programma Rotterdam Zuid (NPRZ)

De arbeidsmarkt in NPRZ- en Stadshavengebied trekt aan. Maar er zijn weinig snel matchbare werkzoekenden beschikbaar voor de arbeidsvraag van werkgevers. Aanbodversterking speelt hierop in. Een groot deel van de werkzoekenden is misschien nu nog niet direct gematcht, maar zij kunnen met dit project hun kansen op een baan wel vergroten en beter inspringen op de vraag van het bedrijfsleven.



Zelfvertrouwen vergroten, mogelijkheden beter benutten en praktische vaardigheden trainen. Daar draait Aanbodversterking om. De deelnemers volgen een intensieve training van vier weken. De rode draad daarin: wat wil je en wat kun je? En wat heb je nodig om je te laten zien en om je waardevol te voelen voor maatschappij en bedrijfsleven? Er is veel aandacht voor geloof in jezelf en je sterk voelen, maar ook voor het wennen aan routines en werkritme, want het trainingsprogramma wordt gaandeweg intensiever. Daarnaast oefenen de deelnemers praktische vaardigheden, zoals pitchen en gesprekken voeren. In de hele training is veel aandacht voor 'omdenken': breed en creatief naar jezelf en je mogelijkheden kijken.

Opleidingscentrum Calder verzorgt de trainingen. Het werkt daarvoor met speciale teams met trainers, jobcoaches, recruiters en jobhunters. Hebben werkzoekenden na de basistraining nog geen werkplek, dan kunnen zij aansluitend nog een training van vier weken volgen. Het trainingsaanbod wordt voortdurend doorontwikkeld, afhankelijk van wat de werkzoekenden nodig hebben. Zo is de training voor alleenstaande ouders altijd binnen de schooltijden. En in de training voor statushouders is ook aandacht voor taal.

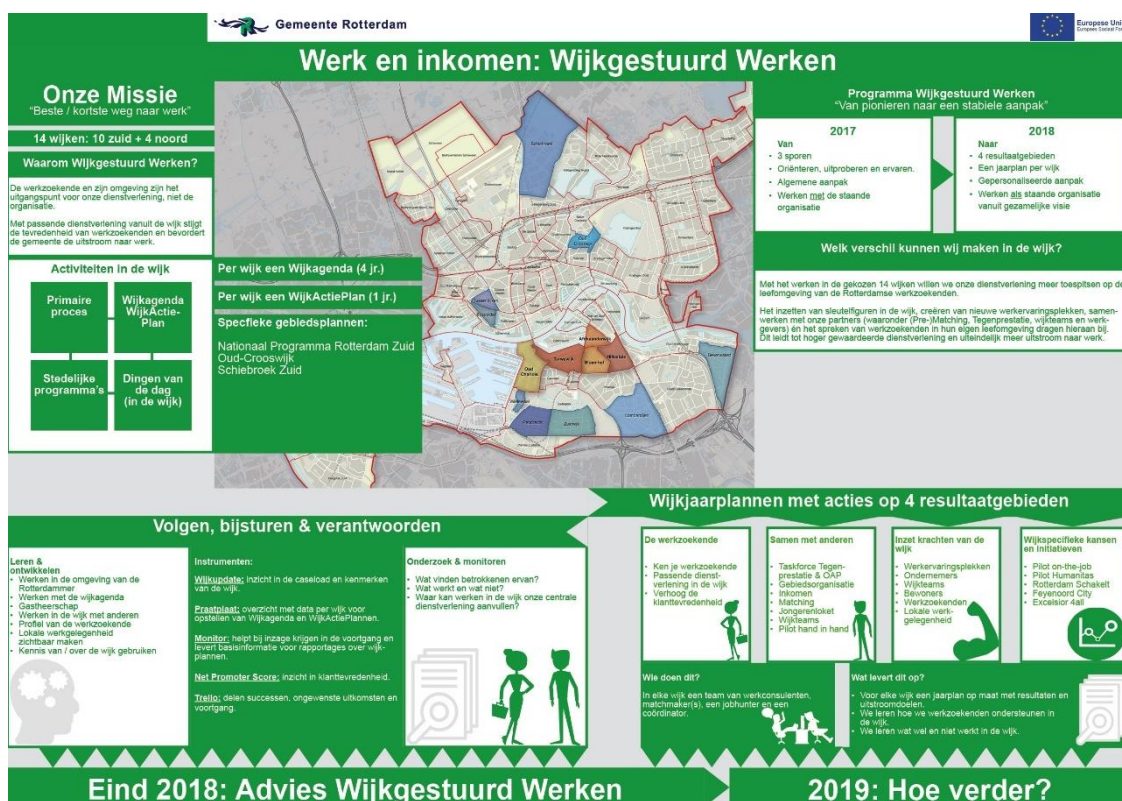
Hebben de werkzoekenden na twee trainingen nog geen werk? Dan gaan ze een functiespecifiek traject volgen. Dat is een combinatie van opleiding en werkervaring opdoen. Aanbodversterking vergroot zo de kans dat de werkzoekenden een passende baan vinden. En dat potentiële werkgevers werkzoekenden krijgen die goed bij de functie passen. Voor Rotterdam Zuid en Stadshavens is elke plaatsing een pre, want wie werk heeft, is zelfstandig en draagt vaak ook positief bij aan de omgeving.

3. Wijkgestuurd werken

Het doel van Wijkgestuurd Werken is de arbeidsontwikkeling van werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt versterken en een betere match met vacatures realiseren. Dat betekent dat intensieve ondersteuning van deze werkzoekenden nodig is. Zo ontwikkelen ze vaardigheden waarmee zij, op het voor hen hoogst mogelijke niveau, werk kunnen vinden. Met de subsidie van het ESF worden extra medewerkers voor het programmateam ingezet.

In plaats van vooral centraal en procesgestuurd te werken, leveren de werkconsulenten, matchmakers en jobhunters maatwerk in de wijk. De bedoeling is werkzoekenden betere dienstverlening te bieden, beter aan te sluiten op hun mogelijkheden, zelfredzaamheid te stimuleren en lokale mogelijkheden te benutten. Hierdoor kan het team deze werkzoekenden beter matchen met vacatures en komen ze ook sneller aan werk in kansrijke sectoren. Denk aan de zorg (Humanitas) en de bouw (Feyenoord City), waar nu en in de nabije toekomst vacatures zijn.

De activiteiten zijn, onder andere, voortgangsgesprekken met werkzoekenden in de wijk, samenwerking met verschillende wijkpartners, contact met (potentiële) werkgevers in de wijk en contact met jobhunters en matchmakers. Dit alles om de arbeidsontwikkeling beter af te stemmen op de vraag van deze werkgevers. Aan de andere kant vraagt het team lokale ondernemers hun personeelsbehoefte af te stemmen op het aanbod van werkzoekenden, zodat vacatures of werkervaringsplekken ontstaan. De werkconsulenten organiseren netwerkbijeenkomsten in de wijk voor lokale ondernemers, initiatieven en organisaties, om samenwerking en integrale ondersteuning van werkzoekenden te stimuleren. Ook kan er zo samen gezocht worden naar nieuwe instrumenten die bijdragen aan arbeidsontwikkeling. Wijkgestuurd Werken werkt samen met het Dedicated team Matching NPRZ, zodat de vraag van de werkgevers waar zij contact mee hebben aan kan sluiten bij de doelgroep van Wijkgestuurd Werken. Met de gebundelde expertise kunnen ze actiever zoeken naar kansen en mogelijkheden voor de werkzoekenden van Rotterdam Zuid.



4. Dedicated team Matching Nationaal Programma Rotterdam Zuid (NPRZ)

Rond 41% van de Rotterdamse bijstandsgerechtigden woont op Zuid, terwijl daar slechts 33,4% van de bevolking woont. Het doel is daarom dat in 2031 nog maar 33,4% van de bevolking van Rotterdam Zuid een bijstandsuitkering ontvangt. NPRZ heeft, mede gefinancierd door het ESF, de beschikking over extra inzet van een dedicated team bij het cluster Werk & Inkomen, voor betere matching van werkzoekenden met vacatures. De doelgroep zijn alle werkzoekenden van de Rotterdamse gebieden Charlois, Feijenoord en IJsselmonde. Dat is heel Rotterdam Zuid behalve Hoogvliet en Pernis.



Jobhunters overleggen met werkgevers over het mogelijk aanpassen van vacature-eisen, bijvoorbeeld MBO3 of MBO2 met deelcertificaten, in plaats van MBO4. Hierdoor zijn er meer kansen voor de werkzoekenden. Vervolgens selecteert het team de beste potentiële werkzoekenden. Deze krijgen een telefonische intake, een 1-op-1 gesprek en/of een voorlichtingssessie van de werkgever. Werkzoekenden zijn zo dus al meerdere malen gesproken en/of voorbereid voordat ze worden voorgesteld aan de werkgever.

Het team biedt ook trainingen en opleidingen aan, waarna werkzoekenden beter matchen met vacatures. Dit kan ook gaan om certificeringen, zoals VCA, HACCP en Asbest. Dit ontzorgt werkgevers en speelt in op hun specifieke arbeidsvraag. De scholingsbehoefte hangt af van de vacature en de mogelijkheden van de werkzoekenden. Er is een nauwe samenwerking met andere GTI (sub)projecten. Tijdens en na de periode dat deelnemers in andere GTI-projecten zitten bemiddelen jobhunters tussen werkzoekenden en werkgevers. Jobcoaches begeleiden mensen die werk gevonden hebben en hun nieuwe werkgevers, nog tot 3 maanden na plaatsing.

In 2018 zijn ruim 450 mensen aan het werk gegaan door inzet van het team NPRZ. De verbeteringen in de eerdergenoemde percentages worden in het eerste kwartaal 2019 gepeild.

5. Project WW@work (Project Werk & Inkomen en UWV)

Werkzoekenden met een WW-uitkering hebben slechts een beperkte periode niet gewerkt. Hun relatieve afstand tot de arbeidsmarkt is daarom kleiner dan de werkzoekenden die de gemeente doorgaans matcht op de vraag van het bedrijfsleven. WW@work richt zich op werkzoekenden uit Rotterdam Zuid die nog drie tot zes maanden een WW-uitkering krijgen. En dan specifiek diegenen die na de WW in aanmerking komen voor bijstand. Om sneller in te kunnen spelen op de vraag van het bedrijfsleven en de overstap van de werkzoekende naar de bijstand te voorkomen, begeleidt de gemeente hen naar werk.



Via het UWV krijgen werkzoekenden een vrijblijvende uitnodiging voor een voorlichtingsbijeenkomst van de gemeente. Tijdens deze bijeenkomst stellen de medewerkers zich voor aan de deelnemers. Ze vertellen wat hen allemaal te wachten staat als ze het traject ingaan voor een bijstandsuitkering. En dat ze die stap eigenlijk voor moeten zijn door werk te vinden. Dit hoeven ze niet alleen te doen. De gemeente helpt hen daarbij. Zo krijgt iedere werkzoekende een eigen adviseur. Die adviseur helpt bijvoorbeeld bij het schrijven van een sollicitatiebrief of stuurt een appje om te vragen hoe een sollicitatiegesprek is gegaan. Ook biedt de gemeente de werkzoekenden twee workshops aan waaruit ze kunnen kiezen: LinkedIn of CV-training. Verder is het team uitzenden aanwezig met diverse vacatures waarvoor de werkzoekenden hun interesse kenbaar kunnen maken. Ook vacatures binnen de gemeente zelf.

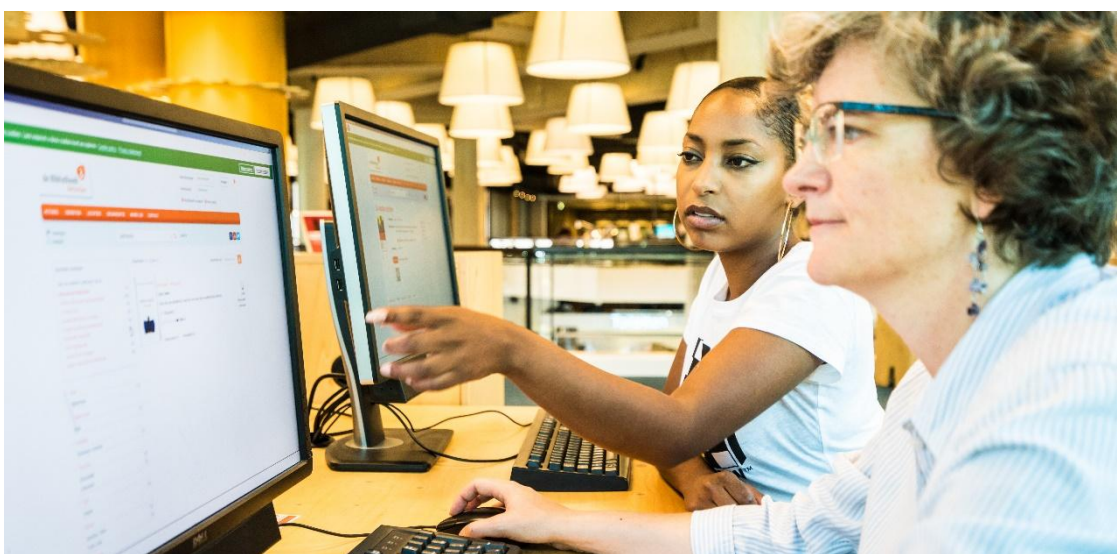
Na afloop van de bijeenkomst vullen de deelnemers een evaluatieformulier in. Wat was goed, wat zou beter kunnen et cetera. Zo staat de klant centraal en levert WW@work de juiste dienstverlening. Uit een klantonderzoek over het hele proces scoort de gemeente een 7,7.

Door gebruik te maken van het aanbod van WW@work doen mensen weer mee. Zij krijgen extra hulp en intensieve bemiddeling naar passende vacatures. De lijntjes naar het WerkgeversServicepunt Rijnmond, het UWV en de afdelingen binnen de gemeente zijn kort. Daarom kan WW@work kandidaten sneller matchen. Dit zorgt ervoor dat ze geen bijstand hoeven aan te vragen en dat hun inkomen op niveau blijft. WW@work helpt ook bij de vraag van potentiële werkgevers, omdat het werkzoekenden goed kan matchen op vacatures. De doelgroep is heel divers. Qua niveau, opleiding en werkervaring. Iedereen is bemiddelbaar en gemotiveerd.

Het doel voor 2018 is een uitstroom van 200 personen die in Rotterdam Zuid wonen. Deze klanten vinden werk met een inkomen boven bijstandsniveau. November 2018 waren dit al 233 personen.

6. Project AO@Work

Om het aandeel van matchbare werkzoekenden in NPRZ-gebied te vergroten, is er een intensieve aanpak nodig voor mensen die een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben. De pilot AO@work richt zich op mensen die al langere tijd (tussen de 5 en 20 jaar) een uitkering krijgen van de gemeente. Het doel van de pilot is deze mensen te activeren, zodat ze weer een werkritme krijgen of aan hun belemmeringen werken. In de meeste gevallen is dat niet gelijk via werk, die afstand is nog te groot. AO@work biedt hen een intensief traject aan met een vast contactpersoon. In dat traject worden de deelnemers gemotiveerd en geactiveerd. Ook voor werkgevers is AO@work een goede ontwikkeling: door de doelgroep intensief te activeren en motiveren, zijn de deelnemers straks klaargestoomd voor de arbeidsmarkt en kunnen ze de openstaande vacatures vervullen.



AO@work is gestart om mensen die langere tijd in de uitkering zitten beschikbaar te krijgen voor het bedrijfsleven. De gemeente ondersteunt deze mensen weer actief te worden. Stap voor stap. Ze krijgen een uitnodiging voor een een-op-een gesprek. Iedere klant krijgt een vaste contactpersoon en een eigen aanpak. Iedere situatie is anders. Voor de ene persoon is vrijwilligerswerk een eerste stap, voor de ander een werkervaringsplaats. Weer een ander moet eerst nog een aantal problemen aanpakken. Het traject is intensief. Er is maandelijks contact. Komen werkzoekenden niet opdagen of bellen ze steeds af, dan volgt een huisbezoek. Mensen die in de problemen zitten, krijgen hulp. Voordat ze met het traject starten, moeten eerst de belemmeringen worden weggenomen. Niemand van de doelgroep wordt aan zijn lot overgelaten.

AO@work gebruikt voor deze werkzoekenden alle instrumenten die de gemeente beschikbaar heeft in het kader van aanbodversterking, zoals werkervaringsplaatsen, trajecten voor mensen met psychische klachten, diverse trainingen zoals sollicitatievaardigheden en sporten in een groep. Met deze instrumenten worden mensen geactiveerd, krijgen ze weer een werkritme en werken ze aan eventuele belemmeringen. Soms hebben ze een certificaat nodig, dat kunnen ze dan onder begeleiding van AO@work behalen.

De target voor dit project is dat de deelnemers per jaar drie stappen zetten op de participatieladder. Het uiteindelijke doel is matching op bestaande vacatures. Deze pilot is in september 2018 gestart. Kleine successen zijn al geboekt; een aantal klanten is parttime aan het werk en veel anderen zitten inmiddels in een traject.

7. Aanbodversterking Maatschappelijke ontwikkeling

Voor veel werkzoekenden is de afstand tot de arbeidsmarkt nog te groot om direct deel te nemen aan een re-integratietraject. Zij worden niet door het cluster Werk en Inkomen benaderd maar door het cluster Maatschappelijke Ontwikkeling van de gemeente. Voor 20 uur in de week stellen de werkzoekenden een plan op bestaande uit vrijwilligerswerk, mantelzorg of het verrichten van andere maatschappelijke nuttige werkzaamheden. Het geeft hen een dagritme, meer sociale contacten en een gevoel van eigenwaarde terug. Daarnaast zetten velen zich ook actief in voor andere burgers in de stad. De Coaches hebben gemiddeld 1 à 2 keer per jaar contact met een werkzoekende. Tijdens deze gesprekken wordt gekeken wat iemand kan en wil doen en of diegene ontwikkelingsmogelijkheden heeft. Niet iedereen kan op korte termijn de stap zetten naar betaald werk.



Vanuit het Europees Sociaal Fonds is er geld beschikbaar gesteld om meer gesprekken te voeren met werkzoekenden uit Rotterdam Zuid en te zien of zij een stap naar betaald werk kunnen zetten in kansrijke sectoren. Dit is uitgevoerd onder de naam Project Ontwikkeling Arbeidspotentieel. De werkzoekenden die al vrijwilligerswerk doen krijgen extra gesprekken. Uit diverse pilots en onderzoeken blijkt dat werkzoekenden door meer gesprekken en extra aandacht, eerder een stap richting werk doen.

Het Project Ontwikkeling Arbeidspotentieel had als resultaat dat ongeveer 21% van de 1600 gesproken werkzoekenden op Rotterdam Zuid een stap richting werk kon maken. 75 deelnemers zijn uitgestroomd op werk en 270 deelnemers zijn er doorgestroomd. Zij krijgen nu re-integratievoorzieningen aangeboden om hen op korte termijn te kunnen matchen met een betaalde baan. Op basis van deze positieve uitkomsten is besloten het project voort te zetten op de Noordoever van Rotterdam.

8. Experiment leerlandschap route 3 (werkweekagenda)

Voor wie al een tijd in de bijstand zit, kan het lastig zijn om weer een bepaalde structuur in het leven te krijgen. Meerdere afspraken op dezelfde dag voelen dan al als een hele opgave. Toch zijn deze werkzoekenden nodig om de arbeidsvraag te vervullen. Met het experiment Leerlandschap Route 3 wordt het ontwikkelen van arbeidsritme centraal gesteld.

Bij het experiment krijgen werkzoekenden uit Rotterdam Zuid een werkweekagenda waar ze hun week in kunnen plannen. Er wordt van hen verwacht dat ze 24 tot 32 uur actief bezig zijn. Deze tijd hoeft niet alleen besteed te worden aan het zoeken naar een baan, maar kan ook gestoken worden in het oplossen van problemen. Denk hierbij aan schulden aflossen of het vinden van kinderopvang. Als werkzoekenden zich geen zorgen meer hoeven te maken over bijzaken, dan kunnen ze zich volledig op hun nieuwe werk richten. Met deze aanpak wil de gemeente hen het gevoel van eigenwaarde teruggeven.

Naast de werkweekagenda kijkt de gemeente samen met de werkzoekenden naar hun kwalificaties. Wat kunnen ze en wat willen ze? Daarbij wordt een reëel beeld geschetst. Hoe gemotiveerder de werkzoekenden zijn, hoe groter de kans is om hen te matchen op de vraag van het bedrijfsleven.

In Rotterdam Zuid woont een grote groep mensen zonder startkwalificaties. Zij hebben weinig zelfvertrouwen en voelen zich niet geaccepteerd in de maatschappij. Scholing wordt gestuurd op banen die er zijn. In Route 3 worden ook kortdurende opleidingen/cursussen ingezet die een certificaat opleveren. Route 3 pakt werklozen vast en laat niet meer los tot ze een baan hebben gevonden die bij hen past.

9. Inzet jobcoaches dienstverlening na plaatsing Nationaal Programma Rotterdam Zuid (NPRZ)

Het kan voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt lastig zijn een baan te behouden. Vaak hebben geplaatste kandidaten te maken met ingewikkelde omstandigheden of complicerende factoren. Ze hebben bijvoorbeeld kinderopvang nodig, krijgen schuldhulpverlening of hebben nog een gedeeltelijke uitkering, omdat ze parttime werken. Al deze situaties vragen extra inspanning, ook van de werkgever. Werkgevers zijn meer dan ooit gemotiveerd om werkzoekenden bij hen aan het werk te krijgen en houden. Toch schrikt het aannemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt hen vaak af, het kost immer meer tijd en energie. Met de inzet van jobcoaches vergroten we de kans dat werkgevers mensen met afstand tot de arbeidsmarkt willen aannemen. Zij nemen werkgevers zo veel mogelijk regelwerk uit handen. Hoe intensief de begeleiding door een jobcoach is, verschilt per geplaatste kandidaat. Soms is één gesprek al genoeg, maar meestal is er meer nodig.



Jobcoaches begeleiden kandidaten op de werkvloer. In individuele gesprekken helpen zij kandidaten om hun werknemersvaardigheden te vergroten. En om adequaat om te gaan met belemmeringen die de medewerker op de werkvloer ervaart. Dat heeft een positief effect op het zelfvertrouwen van kandidaten. En zij leren zo omgaan met allerlei situaties op het werk; wat wordt er van je verwacht en wat kun je daar zelf aan doen? Met de inzet van jobcoaching wordt voorkomen dat kandidaten die langere tijd niet hebben gewerkt, hun baan kwijtraken omdat zij te weinig werknemersvaardigheden hebben.

In principe loopt de jobcoaching drie maanden. Die periode kan met drie maanden verlengd worden.

10. Jongerenaanpak Nationaal Programma Rotterdam Zuid (NPRZ) (JAR)

Het NPRZ-gebied heeft een relatief jonge populatie is daarom heel interessant voor het bedrijfsleven. JAR is een energieke totaalaanpak om jongeren met een uitkering in Rotterdam Zuid aan werk te helpen. De aanpak werkt met een speciaal multidisciplinair team dat vanuit het Jongerenloket werkt.

Via het Jongerenloket kan het team de jongeren gemakkelijker bereiken, omdat het loket hét aanspreekpunt is voor de jongeren. Het team organiseert bijvoorbeeld speedmeets; ontmoetingen tussen potentiële werkgevers en banenmarkten voor de jongeren. Dankzij de recruiters in het team is er zicht op alle vacatures in Rotterdam Zuid. Twee jobhunters zijn gespitst op welke kandidaat het beste bij een bepaalde baan past. Zo vergroten we met dit programma de kans op succesvolle plaatsing van jongeren.



De doelstelling was om 200 jongeren te plaatsen, vanaf 1 mei 2018. Die doelstelling is in november 2018 al ruimschoots gehaald: al 225 jongeren hebben een plek. Bij het programma horen ook de specifieke leer-werkakkoorden voor jongeren. In het team werken ook jobcoaches. Zij begeleiden de jongeren als ze eenmaal een baan hebben. Ze ontzorgen zo de werkgever en vergroten de kans op succesvolle plaatsing.

De uitdaging in dit project is ook om een vertrouwensband met jongeren op te bouwen, zodat zij ook negatieve ervaringen delen. De ervaring is dat jongeren uit de doelgroep zich nogal eens uit het veld laten slaan door eerdere, negatieve ervaringen. Die kunnen een plaatsing in de weg staan. Jongerenaanpak Nationaal Programma Rotterdam Zuid (JAR) biedt daar bewust ruimte voor, zodat het die ervaringen positief kan ombuigen. Binnen JAR kunnen jongeren allerlei opleidingen en trainingen volgen, bijvoorbeeld voor heftruckchauffeur, asbestverwijderaar of taxichauffeur, of om een VCA-certificaat te halen.

11. Scholings- en re-integratietrajecten NPRZ

Steeds meer werkzoekenden en werkenden in het middensegment/laaggeschoolde arbeid in Rotterdam Zuid, hebben moeite om betaald werk te vinden en te houden. De druk op deze onderkant van de arbeidsmarkt neemt toe. Dit komt enerzijds omdat de concurrentie van werkzoekenden met een sterkere positie (EU-arbeidsmigranten, werkzoekenden uit middensegment en herintreders) toeneemt. Ook hebben ze meer moeite om te voldoen aan de eisen die werkgevers/opdrachtgevers stellen als het gaat om productiviteit, kwaliteit en flexibiliteit. De mismatch tussen vraag en aanbod aan de onderkant van de arbeidsmarkt dreigt dus te groeien. Door de relatief hoge werkloosheid en het lage opleidingsniveau van de beroepsbevolking is Rotterdam Zuid op dit punt extra kwetsbaar. Daarom willen we samen met partners werken aan het versterken van de arbeidsmarktpositie van deze werkzoekenden. Bijvoorbeeld met vraaggerichte en innovatieve scholing en leer-werk-trajecten die ook door de andere ESF GTI projecten kunnen worden ingezet. Werkgevers hebben zo daadwerkelijk invloed op de ontwikkeling van het arbeidspotentieel. En dat is belangrijk, want alleen op die manier bereiken we een optimale match tussen vraag en aanbod.

