

Evaluatie Geïntegreerde Territoriale Investerings

Oprachtgever: Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Rotterdam, 31 januari 2019



Evaluatie Geïntegreerde Territoriale Investerings

Opdrachtgever: Ministerie SZW

Saraï Sapulete
Elvira Meurs
Thijs Fikken
Nadine Zeeman

Met medewerking van: Siebe Dibbets, Tessa Huis in 't Veld, Geerten van de Pol, Atze Verkennis,
Viek Verdult, Hidde Witteveen

Rotterdam, 31 januari 2019

Inhoudsopgave

Samenvatting	7
Summary	11
1 Introductie	15
1.1 Probleemstelling, hoofdvragen en doelen	15
1.2 Leeswijzer	16
2 Methodologie	17
2.1 Inleiding	17
2.2 Evaluatiekader	17
2.2.1 Theory Based Evaluation	17
2.3 Methoden	20
3 Het instrument en de organisatie	21
3.1 Inleiding	21
3.2 Beleidscontext en inzet GTI	21
3.3 Organisatie van GTI	22
4 Relevantie van het instrument	25
4.1 Inleiding	25
4.2 Relevantie van het thema	25
4.2.1 De Nederlandse arbeidsmarkt	25
4.2.2 Uitdagingen in de G4	27
4.2.3 Relevantie van de thematiek volgens stakeholders	30
4.3 Relevantie integrale aanpak	30
4.4 Samenvattend	31
5 Doeltreffendheid	33
5.1 Inleiding	33
5.2 Interventietypen	33
5.3 Outputs	34
5.4 Resultaten	35
5.4.1 Inhoudelijke resultaten	35
5.4.2 Resultaten van een integrale aanpak van de problematiek	36
5.5 Samenvattend	38
6 Doelmatigheid	39
6.1 Inleiding	39
6.2 Financiële uitvoering van het programma	39
6.3 Administratieve lasten	40
6.3.1 Administratieve lasten EFRO	40
6.3.2 Administratieve lasten ESF	41

6.4	Uitvoering van regeling en beoordelingskader projecten	42
6.5	Overeenkomsten en verschillen tussen de G4	44
6.6	Samenvattend	46
7	Conclusies en aanbevelingen	47
7.1	Conclusies	47
7.2	Aanbevelingen	47
Bijlage 1	Overzicht interviews en aanwezigen validatieworkshop	49
Bijlage 2	Beantwoording van de evaluatievragen	53
Bijlage 3	Aansluiting doelstellingen uitvoeringsplannen bij doelstelling verkleinen mismatch	59
Bijlage 4	Aansluiting projecten en interventielogica's	67
Bijlage 5	Output	71
Bijlage 6	Administratieve lasten - procedures	77
Bijlage 7	Projectbeschrijvingen GTI EFRO en GTI ESF	81

Samenvatting

Introductie

Vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in de G4 sluit niet altijd even goed bij elkaar aan

In vergelijking met andere Nederlandse steden hebben de G4-steden (Amsterdam, Den Haag, Rotterdam en Utrecht) over het algemeen te kampen met een hogere (jeugd)werkloosheid, een lagere arbeidsparticipatie en een groter aandeel voortijdig schoolverlaters. Om dit grootstedelijke probleem op te lossen zullen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter op elkaar afgestemd moeten worden, zodat werkgever en (potentiële) werknemer sneller tot elkaar komen. Een betere afstemming kan plaatsvinden als wensen van de werkgever over competenties en vaardigheden beter overeenkomen met wat beschikbare werknemers kunnen aanbieden. Dit vereist dat er op het juiste moment meer en betere arbeidsmarktinformatie beschikbaar komt. Het bovenstaande vereist ook dat er acties worden ondernomen om deze vraag en het aanbod beter op elkaar te laten aansluiten en zo snel mogelijk bij elkaar te brengen.

Met GTI een samenhangende aanpak ingesteld vanuit ESF en EFRO

Om de bovengenoemde acties uit te voeren zijn in de periode 2014-2020 de Geïntegreerde Territoriale Investerings (hierna GTI) ingesteld vanuit het Europees Sociaal Fonds (hierna ESF) en het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling (hierna EFRO). Deze subsidies kunnen worden ingezet voor een samenhangende aanpak gericht op problematiek binnen een bepaald gebied (sociaal, economisch, milieu), zoals het terugdringen van mismatch op de arbeidsmarkt. Concreet gaat dit om een geïntegreerde aanpak van de mismatch op de arbeidsmarkt in specifieke stadsdelen van de G4 met inzet van EFRO- en ESF-gelden. Bij EFRO door zich te richten op arbeidspotentieel en het vergroten van het aantal kwalitatief hoogwaardige en toegankelijke werk-/bedrijfslocaties. Bij ESF door in te zetten op de doelstellingen sociale inclusie en toeleiding naar werk via vraaggestuurd arbeidsaanbod in de G4.

Tussentijdse evaluatie noodzakelijk voor verantwoording en bijsturing

Elk programma onder EFRO en ESF is gebonden aan een aantal evaluatieverplichtingen vanuit de Europese Commissie.¹ Deze tussentijdse evaluatie richt zich op de toegevoegde waarde van de activiteiten die tot nu toe zijn uitgevoerd onder het GTI-programma 2014-2020. Specifiek gaat het om de GTI-activiteiten die bijdragen aan de doelstelling van het verkleinen van de mismatch op de arbeidsmarkt. Met de uitkomsten van de tussentijdse evaluatie kan inzet van de middelen worden verantwoord, kan tussentijds worden bijgestuurd wanneer nuttig en kan de volgende programmaperiode beter worden vormgegeven.

Bevindingen

Relevantie

Zoals eerder aangegeven, kennen de G4 over het algemeen een hogere (jeugd)werkloosheid, een lagere arbeidsparticipatie en een hoger aandeel vroegtijdige schoolverlaters. Ondanks dat ook het aantal vacatures in de periode 2014-2018 sterk is gestegen, blijft er een groep mensen die niet zo makkelijk aan het werk komt. De reden hiervoor is vaak dat de kwalificaties van deze mensen niet

¹ Zie bijvoorbeeld Evaluatieprogramma ESF.

overeenkomen met wat werkgevers zoeken. Om deze reden is er een meerwaarde voor een programma dat zich op integrale basis met vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bezighoudt.

Om succesvol beleid voor de mismatchproblematiek te formuleren, is er behoefte aan meer integratie tussen sociaal en economisch beleid. Juist de GTI's zetten in op deze geïntegreerde aanpak en bewerkstelligen hiermee mede dat er over beleidsvelden heen naar problematieken wordt gekeken. Kennisinstanties, bedrijven en overheid kunnen elkaar dankzij het programma beter vinden. De geïntegreerde aanpak zorgt voor meer wederzijds begrip en hierdoor mogelijk voor een beter gemeentelijk beleid op deze thema's. De evaluatoren zijn van mening dat dit wederzijds begrip van groot belang is om de mismatch op de arbeidsmarkt duurzaam aan te pakken en dat hiervoor dan ook voldoende middelen gereserveerd moeten blijven.

Doeltreffendheid

De belangrijkste doelstelling voor de GTI's is 'het verkleinen van de mismatch van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt'. Dit doen zij door in te zetten op het bevorderen van werkgelegenheid en arbeidsmobiliteit middels het voorbereiden van het arbeidspotentieel en het verbeteren van het vestigingsklimaat.

Uit onze analyse blijkt dat de projecten over het algemeen goed aan te sluiten bij deze doelen van het programma. Oftewel, de juiste projecten zijn vooralsnog geselecteerd om de mismatch tegen te gaan. De projecten dragen dan ook positief bij aan de vermindering van de mismatch op de arbeidsmarkt, al is de mate waarin moeilijk vast te stellen. Er spelen namelijk ook veel andere, externe, factoren mee (zoals verbetering van de economische situatie, invoering van de Participatiewet, wijzigingen in de beroepsbevolking en decentralisatie naar gemeenten), die bijdragen aan deze doelstelling.

Daadwerkelijke gezamenlijke EFRO-ESF-aanpak van de problematiek (vraag en aanbod) binnen één project, heeft slechts beperkt plaatsgevonden. Dit komt met name door het verschil in de fondsen in de aanvraagperiode, en een verschil in de verantwoording van de kosten. Wel zagen de evaluatoren dat als er ondersteuning is vanuit de gemeente en er al samenwerking bestaat tussen de gemeentelijke afdelingen sociale zaken en economie de kans op het succesvolle initiëren van een gezamenlijk ESF-EFRO-project groter is. Omdat de projecten vraag en aanbod op elkaar afstemmen binnen een samenwerking tussen opleidingen, bedrijven en gemeenten, geven stakeholders aan dat de GTI's wel bijdragen aan een meer integrale aanpak. Door het beperkt aantal projecten met daadwerkelijke integratie binnen het project, moet de integratie vooral op een hogere schaal (op programmaniveau) bezien worden.

Een aandachtspunt volgens de betrokkenen is overigens wel het meten van het daadwerkelijke duurzame resultaat, oftewel: blijft een *gematchte* arbeidskracht ook op de lange termijn aan het werk?

Als belangrijk belemmerend effect voor een integrale aanpak van de mismatch wordt de locatie-afbakening genoemd. Dat betekent dat de deelnemers aan een project uit een bepaald gebied (ESF-voorwaarde) moeten komen of dat werkgevers zich in een bepaald gebied moeten vestigen (EFRO-voorwaarde). Anderzijds wordt dit ook juist als succesfactor genoemd, omdat inzet van GTI hiermee écht de problematiek van een gebied kan aanpakken. Hiermee dragen de GTI's bij aan duurzame stedelijke ontwikkeling.

Doelmatigheid

Op financieel gebied verloopt de uitvoering tot nu toe volgens plan. Inmiddels is een groot deel van de middelen beschikbaar voor EFRO en ESF en er is op dit moment geen indicatie dat de budgetten niet gerealiseerd zullen worden. De financiële uitvoering van het programma liep in de beginperiode wat stroef. Vanwege onduidelijkheid over de inzet van ESF-middelen en de verantwoording van met name nieuwe kostensoorten zijn er bepaalde kosten die niet gedeclareerd konden worden in de eerste aanvraagperiode. Inmiddels is hierover meer duidelijkheid, en de verwachting is dan ook dat de volgende aanvraagperiodes beter zullen verlopen.

De uitvoeringslasten voor Uitvoering van Beleid zijn gering, de uitvoeringskosten voor MA Kansen voor West iets hoger, maar vanwege incorporatie met de rest van het OP ook nog beperkt. Voor aanvragers zien we een ander beeld. De administratieve lasten voor zowel EFRO als ESF worden door veel aanvragers als zeer hoog ervaren. Het gaat bij EFRO met name om de aanvraag en verantwoording gedurende het project. Bij ESF om de onduidelijkheid van de subsidiabele kosten aan de beginperiode, de verantwoording gedurende het project en de controlenormen voor de einddeclaratie.

Uit de interviews kwam ook meermaals naar voren dat de werving van projecten (vooral onder EFRO) soms lastig gaat. Het gaat hierbij zowel om de onbekendheid van het instrument, als om een imago-probleem van subsidie vanuit Europese fondsen. Het delen van successen kan helpen om een positiever imago van ESF en EFRO (en daarmee GTI) te bewerkstelligen.

Conclusies en aanbevelingen

Er is een meerwaarde om een programma te hebben dat op integrale basis vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beziet, omdat er nog steeds een mismatch op de arbeidsmarkt bestaat. Op beleidsniveau heeft de geïntegreerde aanpak van de GTI's positieve effecten gehad, doordat er meer samenwerking en wederzijds begrip is ontstaan tussen de sociale en economische beleidsvelden. Op projectniveau is er minder sprake geweest van integratie; er zijn maar weinig voorbeelden waar EFRO en ESF samen investeren in één project. Het gebrek aan geïntegreerde projecten wordt vooral toegeschreven aan de verschillen in aanvraagprocedure en verantwoording. De resultaten moeten daarom ook op hoger geografisch schaalniveau bezien worden. Integratie heeft vooral plaatsgevonden op programmaniveau en minder op projectniveau.

De uitvoeringskosten voor GTI's bij de MA's zijn redelijk beperkt, doordat het programma is ingebed in de bestaande structuren van ESF en EFRO. Tegelijkertijd gaat het wel ten koste van de doeltreffendheid, omdat de financiering vanuit twee aparte Europese fondsen geïntegreerde projecten in de weg staan. Aanvragers ervaren de administratieve lasten als hoog. Het gaat hierbij met name om het voorbereiden van de aanvraag en de verantwoording.

De geïntegreerde aanpak is van groot belang om de mismatch op de arbeidsmarkt duurzaam aan te pakken en hiervoor moeten dan ook voldoende middelen gereserveerd blijven. Vooruitblikkend op de toekomst zijn hierbij verschillende modellen mogelijk, met verschillende afwegingen:

- **Voortzetting van de GTI's onder de huidige EFRO- en ESF-regelingen:** Om een duurzaam effect te bereiken van een geïntegreerde aanpak van de mismatch op de arbeidsmarkt, is het belangrijk om de juiste omstandigheden te scheppen, zodat integratie in de praktijk in gezamenlijke projecten ook beter van de grond kan komen. Versimpeling van regelgeving,

waardoor de aanvraag van gelden vanuit twee Europese fondsen gemakkelijker gerealiseerd kan worden, moet dan wel worden geoptimaliseerd;

- **Voortzetting van de GTI's in een aparte regeling:** Daarnaast kan verregaande integratie bewerkstelligd worden door aanpakken van de mismatch in de arbeidsmarkt in de GTI's vanuit één fonds, met één regeling. Hierbij moet wel worden afgewogen of de doelstellingen, de budgetten en de uitvoeringskosten met elkaar in evenwicht kunnen blijven.

Summary

Introduction

Job market supply and demand are not always well synchronized in Dutch G4 cities

In comparison with other Dutch cities, the G4 cities (Amsterdam, The Hague, Rotterdam and Utrecht) in general have to deal with greater unemployment and youth unemployment, a lower level of participation in the job market, and higher school dropout rates. In order to solve this problem in large urban areas, job market supply and demand requires better coordination so that employers and (potential) employees can find each other more quickly. Better alignment will occur when what employers seek in terms of skills and competences is better synchronized with what job seekers can offer. In order to accomplish this, more and better information about the job market must be made available at the right moment. This goal also requires certain measures be put in place that enable supply and demand to connect more readily and more quickly.

Coherent approach from inside the ESF and ERDF with ITI

In order to implement the above-mentioned measures for the period 2014-2020, Integrated Territorial Investments (ITI) were set up from inside the European Social Fund (ESF) and the European Regional Development Fund (ERDF). These subsidies can be deployed in a coherent approach focusing on the problematic situation within a certain area (social, economic, environmental), such as reducing the number of mismatches in the job market. In concrete terms this means an integrated approach to the mismatch situation in the employment market in specific urban areas of G4 cities using ERDF and ESF funding: for ERDF by focusing on employment potential and enlarging the number of high-quality accessible employment/business locations; for ESF by working towards the objectives of social inclusion and employment counselling by means of a demand-driven labour supply in G4 cities.

Interim assessment necessary for accountability and adjustment

Every programme under ERDF and ESF is bound by a number of assessment obligations under EC directives.² This interim evaluation focuses on the added value of activities that up to now were implemented under the ITI 2014-2020 programme. More specifically, these are ITI activities that contribute to the goal of decreasing the mismatch in the labour market. With the results of the interim assessment, the use of funding can be accounted for, interim adjustments can be made when needed, and the next programme period can be better designed.

Findings

Relevance

As mentioned above, in general G4-cities have higher unemployment (including youth unemployment), a lower level of participation in the labour market, and a greater number of school dropouts. Despite the fact that the number of job vacancies rose considerably in the period 2014-2018, there remains a group of people who have difficulty finding work. Often the reason for this is that these people's qualifications do not match up with what employers are looking for. That's the reason a dedicated job-market programme focusing comprehensively on supply and demand offers added value.

² ESF Assessment Programme.

In order to formulate a successful policy for the mismatch problem, there needs to be more integration between social and economic policies. It's precisely the ITIs who are putting effort into the integrated approach and thereby contributing to a situation where problems are viewed beyond the bounds of single policy areas. Thanks to the programme, knowledge institutions, businesses and government representatives can find each other much better. An integrated approach ensures greater mutual understanding and thereby potentially a better municipal policy with regard to these subjects. The evaluators believe that mutual understanding is highly important in order to deal with mismatch in the job market in a lasting way, and that therefore sufficient funding must be reserved in its support.

Effectiveness

The most important objective for the ITIs is 'reducing the mismatch between supply and demand in the job market'. They accomplish this by endeavouring to increase employment potential, improving the climate for establishing a business, promoting employment opportunities and job mobility, as well as guiding and preparing employment potential.

Analysis reveals that, in general, the projects line up well with these programme goals, or up to now the right projects have been selected to counteract mismatch.

The projects make a positive contribution to reducing mismatches in the job market even if the degree in which this is happening is difficult to determine, mostly because many other external factors play a role in reaching this objective (such as improvement of the economic situation, implementation of the Participation Act, changes to the professional population, and decentralisation to municipalities).

A real bilateral approach to the problem of supply and demand within one project has only been accomplished in a limited number of cases. This is largely because of the difference between the application periods for the funds and a difference in the accountability for the costs. The evaluators did note that, if there is support from the municipality, and if cooperation between the municipal departments of social affairs and economics is already in place, this greatly increases the chance of success of a jointly initiated ESF-ERDF project. Because the projects work to match up supply and demand within joint projects uniting educational programmes, businesses and municipalities, stakeholders indicate that the ITIs do indeed contribute to a more integrated approach. Because of the limited number of projects that really achieve integration within the project, integration needs to be seen at a higher (program) level.

One point for attention, according to the parties involved, is in fact actual measurement of the lasting results, or in other words, does someone who has been matched stay employed over the long term?

A significant hindrance to an integrated approach to job market mismatch are the location dividing lines. This means that participants in a project have to come from a certain area (ESF) or that employers have to establish their businesses in a certain area (ERDF). On the other hand, the dividing lines are also offered as a success factor because the efforts of the ITIs can, in this way, really tackle the problem in one area, which means that the ITIs contribute to lasting urban development.

Efficiency

In the area of finances the implementation has thus far run according to plan. In the meantime, a large portion of the funds have been made available to ERDF and ESF, and at the moment there is no indication that the budgets will not be actualised. The financial implementation of the programme

did not run so smoothly in the start phase. Due to a lack of clarity about the deployment of ESF funding and the accountability particularly with regard to the new types of expenses, there were expenses that could not be declared in the first application period. Since then there has been more clarity in this regard, and the expectation is also that this will run more smoothly in the next application period.

The implementation costs for the Management Authority ESF are limited; the implementation costs for Management Authority ERDF are higher, but due to the incorporation with the rest of the OP (Operational Programme), nonetheless still also limited. The picture is different for applicants. Many applicants experience the administrative load for both ERDF and ESF as much too high. In addition, especially for ERDF, the issues are the application procedure and the accountability during the project; for ESF, it's the lack of clarity regarding the costs that can be subsidised in the initial period, the accountability during the project, and the control standards for the final declaration.

Interviews also repeatedly revealed that the acquisition of projects, especially under ERDF, is sometimes quite difficult. This is due to both the unfamiliarity of the instrument as well as the image problem of a grant from a European fund. Sharing success stories can help create a more positive image for ESF and ERDF, and hence for ITI.

Conclusions and recommendations

There is added value in a programme that oversees job market supply and demand in an integrated way because mismatch is still a problem for the job market. At the policy level, the integrated approach of the ITIs has had a positive effect because it has created more collaboration and mutual understanding between social and economic policy areas. At the project level, there was less evidence of integration; there are few examples where ERDF and ESF both invested in a single project. The lack of integrated projects is primarily attributed to the differences in the application procedures and accountability. The results therefore have to be viewed at a higher geographical level. Integration primarily took place at the programme level and less at the project level.

The implementation costs for ITIs for the MAs were reasonably limited because the programme is embedded in the existing ESF and ERDF structures. At the same time this has a negative impact on efficiency with integrated projects being blocked because funding comes from two separate European funds. The primary cause here is preparing the application and accountability.

The integrated approach is extremely important in order to tackle mismatching in the job market and thus sufficient funding must also remain reserved for it. Looking ahead, in the future various models will be possible depending on a number of considerations:

- **Continuation of the ITIs under the current ERDF and ESF regulations:** In order that an integrated approach to job-market mismatch achieves a lasting effect it is important to create the right circumstances such that in practice integrated joint projects are easier to get up and running. Simplification of regulatory frameworks must therefore be optimised so that application for funding from two European funds can be realised more easily;
- **Continuation of the ITIs under a separate regulation:** In addition, far-reaching integration can be accomplished by tackling job-market mismatch through the ITIs by means of one fund alone, with one regulation. In order to do this, consideration must be given to the question of how the objectives, budgets and implementation costs can be kept in balance with each other.

1 Introductie

Vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in de G4 sluiten niet altijd even goed bij elkaar aan

In vergelijking met andere Nederlandse steden hebben de G4-steden (Amsterdam, Den Haag, Rotterdam en Utrecht) over het algemeen te kampen met een hogere (jeugd)werkloosheid, een lagere arbeidsparticipatie en een groter aandeel voortijdig schoolverlaters (zie Hoofdstuk 4.2.2). Om dit grootstedelijke probleem op te lossen zullen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter op elkaar afgestemd moeten worden, zodat werkgever en (potentiële) werknemer sneller tot elkaar komen. Een betere afstemming kan plaatsvinden als wensen van de werkgever over competenties en vaardigheden beter overeenkomen met wat beschikbare werknemers kunnen aanbieden. Dit vereist dat er op het juiste moment meer en betere arbeidsmarktinformatie beschikbaar komt. Het bovenstaande vereist ook dat er acties worden ondernomen om deze vraag en het aanbod beter op elkaar te laten aansluiten en zo snel mogelijk bij elkaar te brengen.

Met GTI een samenhangende aanpak ingesteld vanuit ESF en EFRO

Om de bovengenoemde acties uit te voeren zijn in de periode 2014-2020 de Geïntegreerde Territoriale Investerings (hierna GTI) ingesteld vanuit het Europees Sociaal Fonds (hierna ESF) en het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling (hierna EFRO). Deze subsidies kunnen worden ingezet voor een samenhangende aanpak gericht op problematiek binnen een bepaald gebied (sociaal, economisch, milieu), zoals het terugdringen van mismatch op de arbeidsmarkt. Concreet gaat dit om een geïntegreerde aanpak van de mismatch op de arbeidsmarkt in specifieke stadsdelen van de G4 met inzet van EFRO- en ESF-gelden. Bij EFRO door zich te richten op arbeidspotentieel en het vergroten van het aantal kwalitatief hoogwaardige en toegankelijke werk-/bedrijfslocaties. Bij ESF door in te zetten op de doelstellingen sociale inclusie en toeleiding naar werk via vraaggestuurd arbeidsaanbod in de G4.

Tussentijdse evaluatie noodzakelijk voor verantwoording en bijsturing

Elk programma onder EFRO en ESF is gebonden aan een aantal evaluatieverplichtingen vanuit de Europese Commissie.³ Deze tussentijdse evaluatie richt zich op de toegevoegde waarde van de activiteiten die tot nu toe zijn uitgevoerd onder het GTI-programma 2014-2020. Specifiek gaat het om de GTI-activiteiten die bijdragen aan de doelstelling van het verkleinen van de mismatch op de arbeidsmarkt. Met de uitkomsten van de tussentijdse evaluatie kan inzet van de middelen worden verantwoord, kan tussentijds worden bijgestuurd wanneer nuttig en kan de volgende programmaperiode beter worden vormgegeven.

1.1 Probleemstelling, hoofdvragen en doelen

Centrale probleemstelling

De centrale probleemstelling van deze tussentijdse evaluatie van de Geïntegreerde Territoriale Investerings (GTI) luidt:

“Wat kan er al geconcludeerd worden over de toegevoegde waarde van GTI en welke leerervaringen met betrekking tot organisatie en uitvoering zijn er?”

Hierbij wordt de GTI per stad bekeken, maar worden ook de vier GTI's onderling vergeleken.

³ Evaluatieprogramma ESF.

Hoofdvragen

De bijbehorende hoofdvragen voor de evaluatie luiden:

1. *Is de verstrekking van GTI-middelen uit EFRO en ESF doeltreffend, doelmatig en effectief, op basis van het gestelde in de Operationele Programma's 2014-2020?*
2. *Welke positieve en negatieve effecten heeft de geïntegreerde aanpak van GTI?*

Doel

Het doel van deze evaluatie is hiermee vierledig:

1. Het bepalen van de relevantie, doeltreffendheid, doelmatigheid en effect van de inzet van GTI-middelen (voortkomend uit EFRO- en ESF-middelen binnen de Operationele Programma's Kansen voor West en ESF); met daarbij de focus op de doelstelling 'verkleinen van de mismatch op de arbeidsmarkt' en de activiteiten en projecten die daarmee samenhangen;
2. Inzicht verkrijgen in de werking en de doeltreffendheid van de interventielogica en de gebruikte instrumenten en eventuele verbeterpunten;
3. Een effectieve bijsturing van GTI waar wenselijk;
4. Input of de geïntegreerde aanpak werkt en waar deze verbeterd kan worden voor de volgende programmaperiode.

1.2 Leeswijzer

- Na dit inleidende **Hoofdstuk 1** waarin de aanleiding van de studie, de centrale probleemstelling en de hoofdvragen worden gepresenteerd, volgt in **Hoofdstuk 2** de methodologie die gehanteerd is om deze evaluatie uit te voeren. Er wordt hierbij ook nader ingegaan op het evaluatiekader en deelvragen die in deze rapportage worden beantwoord;
- **Hoofdstuk 3** gaat nader in op het instrument GTI en hoe de organisatie van het programma is georganiseerd;
- In **Hoofdstuk 4** wordt onderzocht of de achtergrond van het probleem nog steeds actueel is, en of hiermee of GTI nog relevant is. De resultaten van de evaluatie op het gebied van doeltreffendheid worden in **Hoofdstuk 5** besproken. **Hoofdstuk 6** gaat in op de doelmatigheid van GTI;
- In het afsluitende **Hoofdstuk 7** wordt ingegaan op de conclusies die getrokken kunnen worden vanuit dit onderzoek en de hiermee samenhangende aanbevelingen.

2 Methodologie

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de gehanteerde methodologie voor deze evaluatie. Daartoe wordt eerst ingegaan op de methodologie rondom het uitvoeren van tussentijdse evaluaties. Daarna wordt, binnen dit standaard methodologisch kader, aan de hand van een aantal stappen ingegaan op de specifieke deelvragen voor dit onderzoek. De deelvragen gaan (onder andere) in op de vraag in hoeverre de verschillende projecten onder GTI toegevoegde waarde hebben aan het in de Operationele Programma's (hierna OP's) gestelde doel van het verkleinen van de mismatch op de arbeidsmarkt, en welke leerervaringen met betrekking tot de uitvoering er zijn.

2.2 Evaluatiekader

De evaluatie wordt uitgevoerd om de kwaliteit van de interventielogica, de relevantie, de doeltreffendheid, de doelmatigheid en het effect aan een toets te onderwerpen en te komen tot eventuele verbeterpunten voor de uitvoering van het programma en het vergroten van de effectiviteit daarvan. Daarmee willen de MA ESF en MA Kansen voor West toetsen of de keuzes zoals in het GTI gemaakt, nog voldoen en of deze leiden tot de gewenste resultaten.

2.2.1 Theory Based Evaluation

Bij deze evaluatie maken wij gebruik van de Theory of Change waarbij verdieping wordt gegeven aan de vraag of en hoe een interventie bijdraagt aan de gestelde doelen. Hierbij laten wij ons inspireren door verschillende evaluatietechnieken: binnen Nederland is een belangrijke regeling voor evaluatieonderzoek de Regeling periodiek evaluatieonderzoek (RPE 2012), wat de opvolger is van de Regeling periodiek evaluatieonderzoek en beleidsinformatie 2006 (RPE 2006).⁴ De RPE behandelt een aantal van de gebruikelijke concepten binnen de evaluatietheorie, zoals doelmatigheid (uitvoering in onderstaand schema) en doeltreffendheid (effectiviteit). Daarnaast laat Ecorys zich inspireren door de *evaluation guidelines* (o.a. REFIT⁵) van de Europese Commissie.⁶ Om een volledige *Theory Based Evaluation* uit te voeren zullen wij daarbij de probleemstelling en doelstellingen van GTI opnieuw in kaart brengen. Ook wordt in deze evaluatie expliciet het evaluatieplan ESF 2014-2020 in acht genomen. Dit leidt tot een combinatie van de *theory based evaluation* en de ESF-richtlijnen. In Figuur 2.1 wordt de technische toepassing hiervan weergegeven.

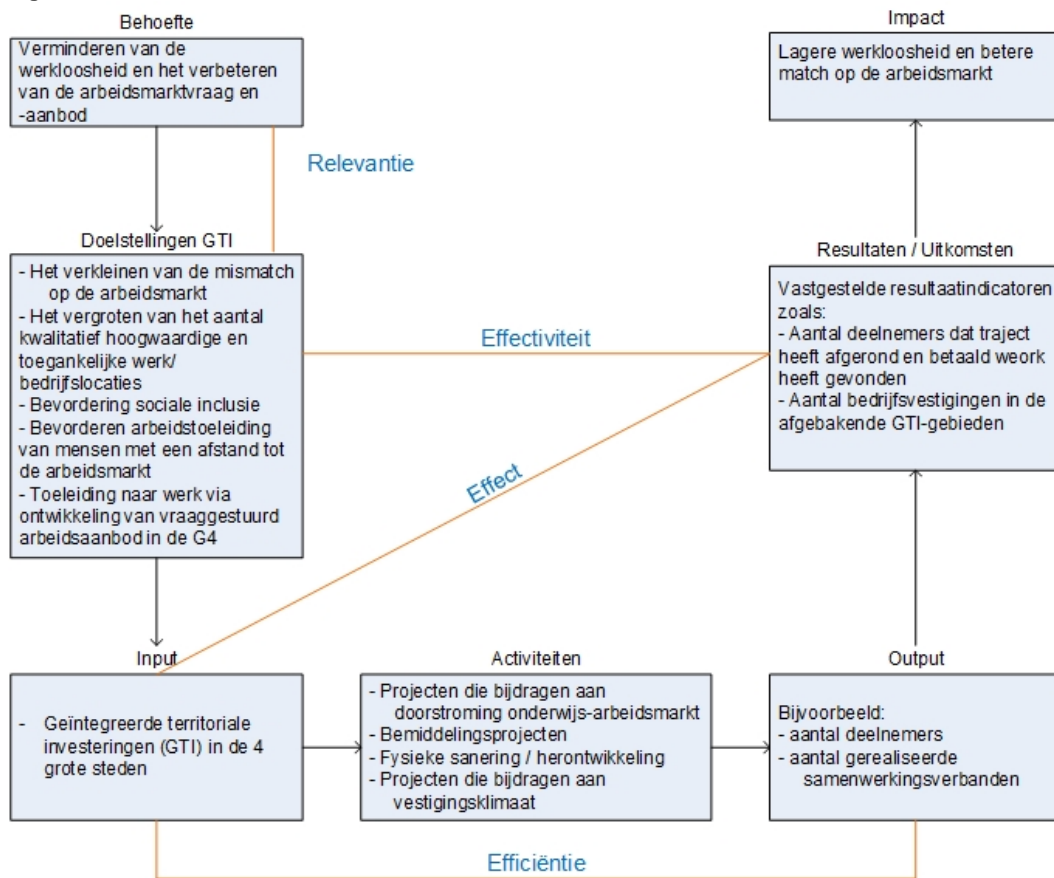
Hoewel het gehele evaluatiekader (met alle evaluatiecriteria) wordt meegenomen in ons onderzoek, ligt de nadruk vanuit de offerteaanvraag op doeltreffendheid en doelmatigheid. Per onderwerp wordt een technische beschrijving gegeven. De evaluatievragen worden in de hoofdstukken per evaluatiecriterium beantwoord. In Bijlage 2 worden de evaluatievragen per vraag beantwoord.

⁴ De RPE 2006 is geïntegreerd in de Regeling Rijksbegrotingsvoorschriften 2008 (Rbv 2008) en daarmee formeel beëindigd. In de Rbv 2008 zijn echter alleen de kernelementen uit de RPE 2006 overgenomen. Om ook de achtergrond en de interpretatie van de regelgeving mee te kunnen nemen in het evaluatiekader, hanteren wij als startpunt van het evaluatiekader RPE 2006.

⁵ https://ec.europa.eu/info/law/law-making-process/evaluating-and-improving-existing-laws/refit-making-eu-law-simpler-and-less-costly_nl.

⁶ https://ec.europa.eu/info/files/better-regulation-guidelines-evaluation-and-fitness-checks_en.

Figuur 2.1 Evaluatiekader – GTI's



Bron: Ecorys.

Relevantie

Voor het onderdeel relevantie staat de volgende vraag centraal: hoe draagt het doel van de GTI's – in dit geval het verkleinen van de mismatch op de arbeidsmarkt – bij aan de overkoepelende doelen van zowel de lokale als Europese overheid, bijvoorbeeld het terugdringen van de werkloosheid? In andere woorden: is er nog sprake van een mismatch op de arbeidsmarkt, die verkleind moet worden om werkloosheid tegen te gaan? Het kan bijvoorbeeld zo zijn dat de arbeidsmarkt sinds het starten van het fonds dermate is veranderd, dat het middel om het doel te bereiken achterhaald is; dit raakt de relevantie.

De evaluatievragen bij dit evaluatiecriterium zijn als volgt:

1. Is de probleemstelling achter 'het verkleinen van de mismatch op de arbeidsmarkt' nog relevant?
2. Sluiten de doelstellingen van de GTI nog aan bij de doelstelling van EFRO/ESF 'het verkleinen van de mismatch op de arbeidsmarkt'?

Effect

Met effect bedoelen we het voordeel (of nadeel) dat directe deelnemers verkrijgen aan het einde van hun deelname aan een interventie of na afronding van een project. Het gaat hier om de effecten op de lange termijn en de bredere effecten voor de omgeving.

Het effect van GTI is, in andere woorden, het verschil tussen het resultaat van de interventie met steun van GTI en het resultaat als deze interventie niet had plaatsgevonden. Dit resultaat kan zitten in toegenomen efficiëntie, bijvoorbeeld door betere of meer samenwerkingsverbanden; of in het beter behalen van de doelstellingen van de deelnemer, bijvoorbeeld het verbeterde contact tussen (potentiële) werknemer en (potentiële) werkgever. De interventie kan ook een negatief effect

hebben, bijvoorbeeld door toegenomen bureaucratie; ten opzichte van als de GTI de deelnemer niet had geselecteerd. Het gaat hier zodoende om *de toegevoegde waarde* van GTI voor haar projecten:

1. Op welke wijze dragen de GTI-investeringen positief of negatief bij aan duurzame stedelijke ontwikkeling?
2. Zorgt de geïntegreerde aanpak GTI voor een betere/andere samenwerking tussen betrokken organisaties ten opzichte van niet geïntegreerde programma's?
3. Heeft GTI bijgedragen aan de integrale aanpak van de mismatch vraag en aanbod op de arbeidsmarkt op beleids- en uitvoeringsniveau?

Doeltreffendheid (of effectiviteit)

Doeltreffendheid betreft de mate waarin de verwachte uitkomsten/resultaten gerealiseerd zijn en de gestelde doelstellingen (effecten) worden behaald. Voor het bepalen van de doeltreffendheid van de GTI's is het dus van belang te beoordelen in hoeverre de beoogde doelen worden bereikt dan wel dat het aannemelijk is dat de beoogde doelen zullen worden bereikt (in Figuur 2.1: het vergelijken van de doelen met de opgetreden effecten). Bovendien is het van belang te onderzoeken in hoeverre er een causale relatie is tussen de programma-uitvoering van de GTI's en het bereiken van deze beoogde doelen van ESF en EFRO met betrekking tot het verkleinen van de mismatch op de arbeidsmarkt; wat is bijdrage van de GTI-doelen aan de realisatie van de doelen van EFRO en ESF? Immers, als de beoogde doelen ook zonder de GTI's tot stand zouden komen kan niet van doeltreffendheid worden gesproken.

Outputs van de interventies

1. (ESF) Hoeveel deelnemers zijn gepland met welke kenmerken hoeveel daarvan zijn al bereikt?
2. (ESF) Hoeveel werkgevers met welke kenmerken zijn bereikt?
3. (EFRO) Hoeveel samenwerkingsverbanden tussen kennisinstellingen en bedrijfsleven en/of overheid richten zich op het verkleinen van de mismatch op de arbeidsmarkt?
4. (EFRO) Hoeveel bedrijven zijn succesvol benaderd voor vestiging in de gebieden waarop GTI zich richt?

Resultaten van de interventies

1. Zijn de juiste projecten geselecteerd voor het behalen van de doelstellingen van de GTI?
2. Op welke wijze sluit de interventielogica van de gesubsidieerde projecten aan op de interventielogica van GTI?
3. Welke elementen (bijvoorbeeld de locatiegebondenheid) werken bevorderend dan wel belemmerend voor een integrale aanpak van de mismatch op de arbeidsmarkt in de G4?
4. In welke mate en op welke wijze hebben geselecteerde bedrijven invloed op het beroepsgerichte onderwijsaanbod in de gemeente en op de scholing van de kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt?
5. Kunnen gemeenten en/of scholen meer en/of beter mensen met afstand tot de arbeidsmarkt vraaggestuurd wegzetten bij nieuwe en bestaande bedrijven in de GTI-gebieden?

Doelmatigheid (of efficiëntie/uitvoering)

Doelmatigheid betreft de relatie tussen de programmamiddelen (input in geld en mankracht) en de uitvoering van de programma's (outputs en resultaten). Daarbij worden twee zaken bekeken: (1) de doelmatigheid van het programmabeheer en (2) de doelmatigheid van de uitgevoerde activiteiten. Bij (1) gaat het om een inschatting van de mate waarin de ingezette middelen in verhouding staan tot de resultaten van het programma, waarbij niet alleen naar de directe outputs wordt gekeken, maar ook naar de bijdrage aan de doelstellingen (resultaten). Bij (2) het verkrijgen van een bepaalde output tegen de minimale kosten (input), danwel het maximaliseren van output voor een bepaald niveau van de middelen:

1. Wat zijn de administratieve lasten voor aanvragers van projecten, de G4 en de management autoriteiten?
2. Hoe is de uitvoering verlopen (zowel bij/door aanvrager als de managementautoriteiten?)
3. Wat gaat goed/wat kan beter?
4. Was er sprake van implementatieproblemen? Zo ja, hoe is hiermee omgegaan en wat is het resultaat?
5. Wat zijn de overeenkomsten en verschillen in organisatie, proces, aanpak tussen de G4 en wat voor consequenties hebben deze verschillen en overeenkomsten?
6. (MA's) Hoe functioneert de (subsidie)regeling en het beoordelingskader voor werving en beoordeling van projecten?
7. Heeft het duurzaam investeren in mensen gericht op de prioriteit "verminderen van de mismatch op de arbeidsmarkt" een rol gespeeld bij de afweging van te starten projecten gericht op de overige prioriteiten (innovatie, koolstofarme economie, sociale inclusie)?

Reikwijdte onderzoek

De evaluatie richt zich op de GTI-projecten die bijdragen aan de doelstelling van het verkleinen van de mismatch op de arbeidsmarkt, in de periode van 2014 tot nu.

2.3 Methoden

Naast een deskstudie van de relevante data en documenten, hebben wij 23 (groeps)interviews, in verschillende samenstellingen, uitgevoerd met de verschillende stakeholders: 2 management autoriteiten, 4 ESF-coördinatoren, 4 EFRO-programmamanagers, 4 stedelijke adviesgroepen, 1 comité van toezicht, 12 projecten. Daarnaast heeft een validatiesessie plaatsgevonden waarbij de bovenstaande stakeholders zijn uitgenodigd. In de validatiesessie werden de eerste uitkomsten besproken en werd samen nagedacht over aanbevelingen.

3 Het instrument en de organisatie

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de beleidscontext van het instrument GTI en wordt de organisatie van GTI besproken. Hiermee geven we de achtergrond van het instrument weer en wordt de inbedding in de verschillende organisaties geschetst.

3.2 Beleidscontext en inzet GTI

EU 2020: slimme, duurzame en inclusieve groei en banen

Europa-breed is enkele jaren geleden de EU2020 strategie ingezet. De EU2020 strategie is de EU-agenda voor slimme, duurzame en inclusieve groei en banen. Doel hiervan is het aanpakken van structurele zwaktes in de Europese economie, het vergroten van haar concurrentievermogen en productiviteit en het ondersteunen van een duurzame sociale markteconomie.

GTI vloeit voort uit EFRO en ESF

Vijf Europese structurele investeringsfondsen ondersteunen de ontwikkeling in de EU-lidstaten conform de gestelde EU2020 doelen, waaronder het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling (EFRO) en het Europees Sociaal Fonds (ESF). Samen met het Cohesiefonds⁷ voeren zij het cohesiebeleid van Europa uit, wat zich richt op het verkleinen van regionale verschillen in de EU op economisch en sociaal vlak. Elk EU-gebied ontvangt ondersteuning vanuit het EFRO en het ESF. Budgetten worden elke zeven jaar toegekend, de huidige periode is 2014-2020. GTI wordt uit deze twee fondsen gefinancierd. Daarom gaan we hieronder kort in op deze twee fondsen.

Europees Sociaal Fonds (ESF)

Het ESF heeft als doel het verbeteren van de werkgelegenheid in de EU en zorgen voor eerlijke arbeidskansen voor alle EU-burgers. Het ESF richt zich tevens op het verbeteren van de leefomstandigheden van kwetsbare mensen die het risico lopen om onder de armoedegrens terecht te komen. Nederland ontvangt in de periode 2014 - 2020 € 507 miljoen voor de uitvoering van ESF-projecten. Hiermee kan tot 50% van de projectkosten gedekt worden. De overige kosten moeten door de Nederlandse overheid en betrokken partners geïnvesteerd worden. De uitgifte van ESF-gelden wordt gecoördineerd door Uitvoering van Beleid (onderdeel van de directie Dienstverlening, Samenwerkingsverbanden en Uitvoering van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid).

Voor de periode 2014 - 2020 richt het Nederlandse ESF-programma zich op de volgende drie prioriteiten:⁸

- bevorderen van sociale inclusie en bestrijden van armoede;
- stimuleren van werkgelegenheid en ondersteunen van arbeidsmobiliteit;
- investeren in onderwijs, vaardigheden en een leven lang leren.

⁷ Het Cohesiefonds is bedoeld voor lidstaten met een bruto binnenlands product (bbp) per inwoner dat lager is dan 90% van het EU-gemiddelde.

⁸ EC (2013). REGULATION (EU) No 1304/2013 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 17 December 2013 on the European Social Fund and repealing Council Regulation (EC) No 1081/2006.

Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling (EFRO)

EFRO heeft als doel de belangrijkste economische onevenwichtigheden tussen de Europese regio's terug te dringen. De activiteiten van het EFRO richten zich op het aanpakken van economische, milieugerelateerde- en sociale problemen in de stedelijke gebieden. Binnen deze activiteiten is er een speciale focus op duurzame stadsontwikkeling. Nederland ontvangt in de periode 2014-2020 €507 miljoen van de Europese Unie (EU) voor de uitvoering van EFRO-projecten. Het ministerie van Economische Zaken en Klimaat coördineert de besteding van de Nederlandse EFRO-gelden.

De prioriteiten voor het EFRO-programma Kansen voor West in de periode 2014-2020:⁹

- Het versterken van onderzoek, technologische ontwikkeling en innovatie;
- Ondersteunen van de overgang naar een koolstofarme economie in alle sectoren;
- Bevordering van duurzame en kwalitatief hoogstaande werkgelegenheid en ondersteuning van arbeidsmobiliteit, en;
- Bevordering van sociale inclusie en bestrijding van armoede en discriminatie.

ESF en EFRO gecombineerd ingezet als Geïntegreerde Territoriale Investering (GTI)

In Nederland worden de ESF- en EFRO-subsidies gecombineerd ingezet als GTI; 5% van het ESF-budget en 9% van het EFRO-budget. Het GTI-programma biedt subsidie aan binnen de prioriteit bevordering van duurzame en kwalitatief hoogstaande werkgelegenheid en ondersteuning van arbeidsmobiliteit in de G4-steden. Hierbij gelden de gezamenlijke ESF- en de EFRO-doelstellingen: het verkleinen van de mismatch op de arbeidsmarkt om daarmee een duurzame stedelijke ontwikkeling te stimuleren door het tegengaan van een sociaaleconomische tweedeling.

Inzet in vier steden

Voor de uitvoering van het GTI-programma zijn in de G4-steden stedelijke uitvoeringsprogramma's (UP's) opgesteld. Met deze uitvoeringsplannen is meer duidelijk gegeven aan de manier waarop EFRO-gelden vanuit het OP Kansen voor West en ESF-gelden vanuit het OP ESF elkaar binnen de steden kunnen aanvullen en versterken. Uiteindelijk zal deze gecombineerde inzet van EFRO en ESF moeten leiden tot een meer duurzame stedelijke ontwikkeling en een verkleining van de mismatch op de arbeidsmarkt in de G4.

3.3 Organisatie van GTI

De organisatie van GTI verloopt langs twee lijnen, conform de twee subsidiebronnen: ESF en EFRO. Daarnaast zijn er stedelijke adviesgroepen die beide lijnen afdekken. Hieronder is de organisatie schematisch weergegeven. Onder de figuur wordt nader ingegaan op de rollen en taken van de verschillende structuren.

⁹ EC (2013). REGULATION (EU) No 1301/2013 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 17 December 2013 on the European Regional Development Fund and on specific provisions concerning the Investment for growth and jobs goal and repealing Regulation (EC) No 1080/2006.

Figuur 3.1 Organogram organisatie GTI



Managementautoriteit (MA) verantwoordelijk voor uitvoering

Voor zowel EFRO als ESF is in Nederland een managementautoriteit (hierna MA) verantwoordelijk voor de uitvoering van GTI's. De MA Kansen voor West (gemeente Rotterdam) is als MA verantwoordelijk voor de uitvoering van het EFRO in West-Nederland. Daarnaast zijn de colleges van de steden Amsterdam, Den Haag en Utrecht gemandateerd door de Minister als bemiddelende instantie voor de besluitvorming rond en afwikkeling van projecten in hun respectievelijke steden voor de GTI's. De MA voor ESF is Uitvoering van Beleid van het ministerie van SZW.

Ondanks de programmatische integraliteit (EFRO en ESF) en gezamenlijke aanpak in de vorm van de vier GTI's is ervoor gekozen subsidies afzonderlijk voor EFRO en voor ESF toe te kennen; voor het EFRO-deel door middel van projectaanvragen van derde partijen, voor het ESF-deel door specifieke GTI-projecten uitgevoerd door onder andere het werkgeversservicepunt van de gemeente. Daarnaast is het mogelijk om projectaanvragen in te dienen waarvoor deels EFRO- en deels ESF-financiering wordt toegekend.

Stedelijke adviesgroep

In elk van de G4-steden is een stedelijke adviesgroep (SAG) ingesteld. In deze adviesgroep hebben ook leden van de managementautoriteiten van EFRO en ESF zitting (niet-stemhebbend). De stedelijke adviesgroepen brengen advies uit over de toekenning van middelen door hun specifieke kennis over het programmagebied en de problematiek in elk van de steden. Met behulp van dit advies beslissen de stedelijke autoriteiten voor elk van de 4 GTI's (Rotterdam, Amsterdam, Den Haag en Utrecht) over de inzet van fondsen en welke projecten toegekend worden voor EFRO. Voor ESF is de gemeente de enige aanvrager; de gemeente beslist vervolgens welke activiteiten en projecten met ESF worden gefinancierd. De SAG-leden worden ten aanzien van aanvragen en sub-projecten om verbetervoorstellen gevraagd.

RVO is certificeringsautoriteit (CA)

Voor zowel ESF als voor Kansen voor West functioneert de Rijksdienst voor ondernemend Nederland (RVO) als certificeringsautoriteit. Alle betalingsaanvragen, rekeningen en de certificering van deze documenten zijn de verantwoordelijkheid van de certificeringsautoriteit. RVO betaalt uit aan de projectaanvragers (EFRO). De commissie betaalt in het geval van ESF de gelden direct uit aan het ministerie van SZW. In het geval van Kansen voor West gaat de betaling van de commissie via de MA. Het Ministerie van Financiën, of meer specifiek de Auditdienst Rijk (ADR) heeft een speciale rol bij beide programma's als auditautoriteit.

Comités van Toezicht

Dit proces wordt op afstand gemonitord door twee Comités van Toezicht (CvT). Voor ESF wordt dit het Toezichtcomité genoemd. Het Toezichtcomité bestaat uit drie leden benoemd door de minister

van SZW; een lid per ministerie van OCW, BZK en EZK; twee leden van de organisaties uit de Stichting van de Arbeid, en; een lid vanuit het College voor de Rechten van de Mens.¹⁰ Voor EFRO zijn de volgende partijen lid van het CvT: De vier grote steden en de vier provincies, een adviserend lid vanuit de Europese Commissie, de Ministeries EZK en BZK, twee vertegenwoordigers namens werkgevers, twee vertegenwoordigers vanuit onderwijs-/kennisinstellingen, de FNV, de milieufederatie, een vertegenwoordiger van de G32 en een vertegenwoordiger van een gelijke-rechtenorganisatie. Er wordt toezicht gehouden op de uitvoering en sturing gegeven aan de strategie.

¹⁰ <https://wetten.overheid.nl/BWBR0035884/2014-12-10>.

4 Relevantie van het instrument

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt allereerst de context geschetst van GTI. Er wordt nader ingegaan op de kenmerken van de arbeidsmarkt in Nederland en de ontwikkelingen in de evaluatieperiode. Vervolgens wordt de arbeidsmarkt van de G4 nader bekeken om het instrument GTI in perspectief te plaatsen. Er wordt nagegaan of er nog steeds sprake is van een mismatch op de arbeidsmarkt die inzet van GTI relevant maakt. Dit hoofdstuk sluit af met een conclusie over de relevantie van het instrument.

4.2 Relevantie van het thema

4.2.1 De Nederlandse arbeidsmarkt

Periode van herstel van de Nederlandse arbeidsmarkt

Deze tussentijdse evaluatie richt zich op de periode 2014-2018. In het begin van deze periode werd het herstel van de Nederlandse arbeidsmarkt zichtbaar na een periode van economische crisis. In 2017 werd het herstel versneld, wat leidde tot een sterke(re) toename van het aantal werkenden (vooral flexwerkers en zzp'ers), het aantal vacatures (vooral in de uitzendsector en de handel), en een verdere daling van de werkloosheid.¹¹

Het aantal openstaande vacatures in Nederland is sinds begin 2014 tot eind 2017 ieder jaar gestegen. In het eerste kwartaal van 2014 waren er 104.000 openstaande vacatures en in het laatste kwartaal van 2017 was het aantal openstaande vacatures 226.500. De meeste recente cijfers van 2018 tonen aan dat in veel bedrijfstakken het aantal vacatures toeneemt. Dit geldt met name voor de zorg en de handel. De handel is ook de sector met de meeste openstaande vacatures. 52.000 vacatures staan open en dit is een vijfde van het totaal aantal openstaande vacatures. Het aantal openstaande vacatures ligt hoger dan het aantal vervulde vacatures. In het derde kwartaal van 2018 ontstonden er 306.000 nieuwe vacatures en werden er 295.000 vervuld.¹²

Het werkloosheidspercentage is sinds de piek in februari 2014 gehalveerd van 7,9% naar 3,9% (augustus 2018). Daarmee is het werkloosheidspercentage weer bijna op het niveau van 2008 (gemiddeld 3,7% gedurende 2008). De jeugdwerkloosheid is gedaald van 11,8% naar 8%. Werkgevers kampen in toenemende mate met tekorten aan personeel. Naast een daling in het werkloosheidspercentage, is er ook een daling in het aantal mensen in de bijstand. Het aantal personen met een bijstandsuitkering is in september 2018 gedaald met 5,7% t.o.v. januari 2014. Deze daling is alleen te zien bij personen jonger dan 45 jaar.¹³ Wel is er een kleine toename zichtbaar in het aantal Wajong-uitkeringen. In de periode 2014-2017 is er een lichte stijging van 0,8%.

Ondanks herstel zijn er toch mensen die niet aan het werk komen

Ondanks de aantrekkelijke arbeidsmarkt blijft er een groep mensen die niet zo makkelijk aan het werk komt. Voor niet alle bevolkingsgroepen is de arbeidsdeelname weer op het peil van voor de

¹¹ CBS: "De werkloze beroepsbevolking wordt bepaald volgens de richtlijnen van International Labour Organization (ILO). Deze omvat alle personen van 15-74 jaar zonder betaald werk, die actief op zoek zijn naar werk en daarvoor ook beschikbaar zijn."

¹² <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/vacatures>.

¹³ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/35/weer-minder-mensen-in-de-bijstand>.

crisis. Ook het aantal mensen in de bijstand blijft ook stijgen. Dit komt enerzijds door het invoeren van de Participatiewet (per 1 januari 2015) (daardoor belandden meer mensen met een arbeidsbeperking in de bijstand), en anderzijds door de groei van het aantal asielzoekers dat een verblijfsvergunning heeft gekregen.

Sinds 2017 stimulerende maatregelen om deze groep aan een baan te helpen

In 2017 en 2018 is een aantal maatregelen genomen om werkgevers te stimuleren om werknemers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in dienst te nemen of in dienst te houden. Het gaat om het loonkostenvoordeel (LKV, per 1 januari 2018), het lage-inkomensvoordeel (LIV, per 1 januari 2017), en het jeugd-LIV (per 1 januari 2018). Door deze regelingen wordt het voor werkgevers goedkoper om kwetsbare groepen in dienst te nemen of in dienst te houden. Naast deze regelingen zijn er ook afspraken gemaakt tussen werkgevers- en werknemersorganisaties en de overheid. In deze 'banenafpraak', die vanaf 2015 in werking is getreden, gaat het om het creëren van werkplekken voor mensen met een arbeidsbeperking. Er is afgesproken dat er vanaf 2017 tenminste 9.000 extra banen per jaar worden gecreëerd voor deze doelgroep, oplopend naar 125.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking in 2026 ten opzichte van de nulmeting op 1 januari 2013. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor het realiseren van beschut werk voor arbeidsbeperkten (op termijn 30.000 banen).¹⁴

Voortijdige schoolverlaters

Het aandeel voortijdige schoolverlaters (vsv) is in de periode van 2014 tot 2017 gedaald van 1,81% naar 1,75%, zoals onderstaande Tabel 4.1 toont. Het vsv-percentage staat voor het aantal vsv'ers als percentage van het aantal onderwijsdeelnemers die aan het begin van het schooljaar ingeschreven staan.¹⁵ Het percentage ligt veel hoger in het mbo (4,71% in 2016/2017) dan in het vo (0,46% in 2016/2017).

Tabel 4.1 Aantal leerlingen, aantal vsv'ers en percentage vsv per jaar

Jaar	aantal leerlingen	aantal vsv	percentage vsv
2014/2015	1.344.406	24.340	1,81%
2015/2016	1.332.184	22.953	1,72%
2016/2017	1.357.836	23.744	1,75%

Bron: vsv-cijferportal.

Vacatures op landelijk niveau

Het aantal openstaande vacatures neemt in veel bedrijfstakken toe, en ligt hoger dan het aantal vervulde vacatures. Met name in de zorg en in de handel is er een stijging in het aantal openstaande vacatures. In Tabel 4.2 is het aantal vacatures naar bedrijfstak te zien.

Tabel 4.2. Vacatures naar bedrijfstak (x 1.000)

Vacatures naar bedrijfstak	2016 Q1	2017 Q1	2018 Q1
Handel	28,2	37,2	45,7
Zakelijke dienstverlening	27,6	29,5	39,3
Gezondheids- en welzijnszorg	19,7	25,8	29,3
Specialistische zakelijke diensten	16,8	17,8	23,3
Industrie	12,7	15,2	20,1
Horeca	12	15,8	18,6
Informatie en communicatie	12,1	13	16,5
Bouwnijverheid	5,7	9,5	15,5

¹⁴ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-met-arbeidsbeperking/meer-banen-mensen-arbeidsbeperking>.

¹⁵ <https://www.onderwijsincijfers.nl/kengetallen/onderwijs-algemeen/leerlingen-en-studenten/prestaties-voortijdig-schoolverlaten>.

Vacatures naar bedrijfstak	2016 Q1	2017 Q1	2018 Q1
Openbaar bestuur en overheidsdiensten	7,3	9,4	11,8
Vervoer en opslag	5,3	7,5	10,6
Financiële dienstverlening	6,5	7,3	8,9
Onderwijs	4,6	5,3	5,7
Cultuur, sport en recreatie	1,8	2,7	2,5
Verhuur en handel van onroerend goed	1	1,3	2,1
Landbouw, bosbouw en visserij	1,1	1,5	2

Bron: CBS, Vacatures; seizoenecorrigeerd, SBI2008.

4.2.2 Uitdagingen in de G4

Werkloosheid in de G4

In Tabel 4.3 is de werkloosheid in de G4 te zien voor de periode 2014 – Q3 2017. Hierin zien we dat de G4 over het algemeen een hoger werkloosheidspercentage kennen dan het landelijk gemiddelde, en eveneens hoger dan de frictiewerkloosheid (4%¹⁶). Alleen in Utrecht is de werkloosheid vergelijkbaar met het landelijk gemiddelde. Dit betekent dat de problematiek van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt groter is in de steden Rotterdam, Amsterdam en Den Haag dan in de rest van het land.

Tabel 4.3 Werkloosheid in de G4, 2014-2017 Q3

	2014	2015	2016	2017 Q3
Rotterdam	12,6%	12,0%	11,3%	7,3%
Amsterdam	8,5%	7,7%	6,7%	5,2%
Den Haag	10,9%	10,1%	8,8%	6,4%
Utrecht	7,6%	7,3%	6,0%	4,4%
Nederland	7,4%	6,9%	6,0%	4,9%

Bron: De staat van de Stad 2018, Gemeente Rotterdam & CBS, Arbeidsdeelname en werkloosheid per maand, bewerking Ecorys.

Jeugdwerkloosheid in de G4

De jeugdwerkloosheid in een percentage van de beroepsbevolking is landelijk de afgelopen vier jaar gedaald, zoals zichtbaar in Tabel 4.4. De steden Rotterdam en Den Haag kampen met een duidelijk hogere jeugdwerkloosheid dan het landelijk gemiddelde. Amsterdam en Utrecht kennen een iets lager jeugdwerkloosheidscijfer als het landelijk gemiddelde.

Tabel 4.4 Jeugdwerkloosheid in de G4, 2014-2017

	2014	2015	2016	2017
Amsterdam	12,3%	9,3%	9,4%	7,5%
Utrecht	9,9%	9,4%	8%	6,6%
Rotterdam	17,6%	15,6%	17%	11,1%
Den Haag	16,9%	17%	14,7%	12%
Nederland	11,8%	10,4%	9,8%	8%

Bron: Monitor jeugdwerkloosheid over 2017, Gemeente Amsterdam, Onderzoek, Informatie en Statistiek.

Bijstandsuitkeringen in de G4

Daarnaast zien we dat met betrekking tot de arbeidsparticipatie, het aantal bijstandsuitkeringen in de gemeenten Utrecht en Den Haag iets sterker gestegen is dan de gemiddelde stijging in

¹⁶ Economische Verkenning Rotterdam 2018.

Nederland (beide gemeenten 6% ten opzichte van 5% landelijk) over de periode begin 2014 tot juni 2018. Voor Rotterdam en Amsterdam zien we daling in het aantal bijstandsuitkeringen voor december 2017 ten opzichte van december 2014 (Tabel 4.5).

Tabel 4.5 Bijstand tot de AOW-leeftijd, stand december van elk jaar

	2014	2015	2016	2017
Amsterdam	42.430	41.730	42.220	41.750
Utrecht	10.450	10.920	11.270	11.110
Rotterdam	41.110	41.350	41.310	39.710
Den Haag	25.930	27.150	27.550	26.870
Nederland	433.740	448.730	464.550	456.830

Bron: CBS, Personen met een uitkering; uitkeringsontvangers per regio.

Voortijdig schoolverlaters

In onderstaande tabel is het aandeel voortijdige schoolverlaters in het totaal aantal deelnemers in het voorgezet onderwijs en in het mbo weergegeven (zie Tabel 4.6). Het aandeel voortijdig schoolverlaters in het aantal deelnemers in het voorgezet onderwijs ligt hoger voor Amsterdam (0.9%) en Den-Haag (0.8%), dan het landelijk gemiddelde (0.5%). Voor het mbo zien we dat voor alle vier de gemeenten het aandeel voortijdige schoolverlaters hoger ligt dan het landelijk gemiddelde.

Tabel 4.6. Aandeel voortijdig schoolverlaters over het jaar 2016/2017

	vo	mbo
Amsterdam	0,9%	8,3%
Utrecht	0,4%	7%
Rotterdam	0,5%	7,6%
Den Haag	0,8%	8%
Nederland	0,5%	5%

Bron: DUO, aantal vsv-ers per instelling en gemeente.

Vacatures in de G4

Het aantal openstaande vacatures in arbeidsmarktregio's in de G4 zijn voor het derde kwartaal in 2018 in Groot Amsterdam en Rijnmond gedaald, terwijl deze zijn gestegen voor Midden-Utrecht en Haaglanden (Tabel 4.7). Het tweede kwartaal van 2018 laat het hoogste aantal openstaande vacatures zien in Groot-Amsterdam, Rijnmond en ook heel Nederland voor de periode 2017 tot het derde kwartaal van 2018.

Tabel 4.7 Openstaande vacatures in 4 UWV arbeidsmarktregio's, 2017 – september 2018

Arbeidsmarktregio	2017 Q1	2017 Q2	2017 Q3	2017 Q4	2018 Q1	2018 Q2	2018Q3
Groot Amsterdam	22.400	26.100	26.700	26.300	27.800	29.100	28.800
Midden-Utrecht	13.600	15.500	15.100	16.100	17.500	18.700	19.000
Rijnmond	12.800	14.400	14.600	14.900	15.600	17.900	17.000
Haaglanden	9.300	11.200	11.000	11.400	12.800	13.300	13.600
Nederland	188.500	212.800	209.900	218.400	237.800	260.600	258.300

Bron: UWV Vacaturemarkt.

Wanneer we de arbeidsmarkt nader beschouwen, zien we dat de vraag naar hoogopgeleiden harder stijgt dan de vraag naar midden- en laagopgeleiden. Dit wordt polarisatie genoemd. In het middensegment daalt de vraag hierdoor, terwijl daar het aanbod gelijk blijft. De arbeidsmarktpositie van middelbaar opgeleiden wordt hierdoor slechter. De kwalitatieve mismatch ontstaat doordat werkgevers op zoek zijn naar werknemers die op de regionale arbeidsmarkt lastig te vinden zijn. Dit

is bijvoorbeeld waarneembaar in de sectoren techniek, ICT en gespecialiseerde beroepen in de zorg. In transport, groen en horeca zijn er ook tekorten, maar dit gaat volgens het UWV voornamelijk om tijdelijke functies. Onderstaande boxteksten zijn overgenomen vanuit Regio in Beeld 2018 van het UWV en illustreren de problematieken in de desbetreffende arbeidsmarktregio's.

De krapte op de arbeidsmarkt speelt in **Groot-Amsterdam** in bijna alle sectoren, met name in techniek en ICT. Naast een tekort aan beschikbaar aanbod, noemen werkgevers vooral het ontbreken van de juiste kwalificaties bij sollicitanten als reden waarom vacatures moeilijk vervulbaar zijn. Een andere reden die vaker wordt genoemd is dat kandidaten onvoldoende gemotiveerd zijn. Dit speelt vooral bij vacatures voor dienstverlenende en commerciële beroepen en transport- en logistieke beroepen.

De krapte op de arbeidsmarkt concentreert zich in **Haaglanden** in techniek, bouw, ICT en zorg. Naast een tekort aan beschikbaar aanbod, noemen werkgevers vooral het ontbreken van de juiste kwalificaties bij sollicitanten als reden waarom vacatures moeilijk vervulbaar zijn. Sectorcontacten leiden tot afstemming onderwijs-arbeidsmarkt. ROC Mondriaan heeft ingespeeld op de digitaliseringstrend met bijvoorbeeld een Travel Lab voor studenten aan de school voor toerisme en recreatie. Zij worden daardoor in staat gesteld de online reisbranche beter te leren kennen en konden zich daardoor bekwamen in de eisen die de veranderende branche stelt. Een andere reden die vaker wordt genoemd bij krapte op de arbeidsmarkt is dat kandidaten onvoldoende gemotiveerd zijn. Dit speelt vooral bij vacatures voor dienstverlenende en commerciële beroepen en transport- en logistieke beroepen.

De krapte op de arbeidsmarkt concentreert zich in **Midden-Utrecht** vooral in de techniek, bouw, ICT en zorg. Naast een tekort aan beschikbaar aanbod, noemen werkgevers vooral het ontbreken van de juiste kwalificaties bij sollicitanten als reden waarom vacatures moeilijk vervulbaar zijn. Een andere reden die vaker wordt genoemd is dat kandidaten onvoldoende gemotiveerd zijn. Dit speelt vooral bij vacatures voor dienstverlenende, commerciële en logistieke beroepen.

De krapte op de arbeidsmarkt concentreert zich in **Rijnmond** in de zorg & welzijn, techniek, vervoer & opslag en ICT. Naast een tekort aan beschikbaar aanbod, noemen werkgevers vooral het ontbreken van de juiste kwalificaties bij sollicitanten als reden waarom vacatures moeilijk vervulbaar zijn. Een andere reden die vaker wordt genoemd is dat kandidaten onvoldoende gemotiveerd zijn. Dit speelt vooral bij vacatures voor dienstverlenende en commerciële beroepen en transport- en logistieke beroepen.

Door verdwijning van werk in de middenklasse ontstaat er tevens inkomensongelijkheid. Dit is mede het gevolg van technologische ontwikkelingen: door de opkomst van moderne technologieën en ICT is onze welvaart gegroeid, maar deze welvaart is ongelijk verdeeld en resulteert in loonongelijkheid. Deze trend gaat zich naar verwachting verder doorzetten.¹⁷ Gegeven de lastige positie van bepaalde groepen en de hogere werkloosheid in de G4 is een tweedeling denkbaar op economisch gebied (welvaart, inkomen, werk). Dit is een niet-duurzame ontwikkeling.

Ook voor specifieke groepen jongeren, met name aan de onderkant van de arbeidsmarkt, is de werkloosheid nog steeds hoog. Hun behaalde kwalificaties sluiten echter niet aan bij de vraag vanuit de werkgevers. De openstaande vacatures sluiten niet aan bij de kwalificaties van de lager opgeleiden. Het aanbod valt vaak niet één-op-één te matchen met de vraag op de arbeidsmarkt. Er is dus nog steeds sprake van een mismatch op de arbeidsmarkt.¹⁸

¹⁷ De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2022, ROA, 2017.

¹⁸ Zie: Uitvoeringsplan Amsterdam (UP) en Haags Uitvoeringsprogramma Kansen voor West 2014-2020.

4.2.3 Relevantie van de thematiek volgens stakeholders

De stakeholders geven in de interviews aan dat zij de problematiek rondom mismatch onveranderd relevant vinden. Enkele respondenten geven aan dat de problematiek juist relevanter is dan ooit, zeker in de G4. Met het aantrekken van de arbeidsmarkt, is er een aantal ontwikkelingen te zien die zorgen voor een grotere mismatch aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om de energietransitie en het (nieuwe) type competenties dat daarvoor nodig is. Voor een grote groep mensen op de arbeidsmarkt is het moeilijk om aansluiting te vinden in nieuwe beroepen waarbij type competenties horen waarover zij niet beschikken. De groep mensen die niet kan meekomen groeit. De kenniseconomie groeit, maar tegelijkertijd is er weinig aandacht voor beroepen aan de onderkant van de arbeidsmarkt, die wel steeds meer nodig zijn. Opleidingen zijn steeds minder toegerust om te kunnen voldoen aan de – snel veranderende – vraag van bedrijven. Ook moeten opleidingen steeds meer kunnen inspelen op arbeidsvraag in de toekomst. Daarnaast kiezen veel jongeren voor opleidingen waarmee de kans op een baan suboptimaal is. Volgens sommige respondenten liggen de banen voor jongeren voor het oprapen, mits ze de juiste opleiding kiezen. Het is van belang jongeren te overtuigen dat er een toekomst voor ze is op de arbeidsmarkt. Als dit niet verbetert blijft de mismatch op de arbeidsmarkt een groot probleem.

Ook in de validatiesessie kwam naar voren dat de problematiek van de mismatch op de arbeidsmarkt onverminderd relevant wordt geacht door de aanwezige stakeholders. Een belangrijke opmerking die hierbij gemaakt is in de validatiesessie is dat de relevantie misschien wel is toegenomen. Het aantal bijstandsgerechtigden in sommige van deze gebieden blijft onverminderd hoog. De groep die makkelijk aan het werk komt, is reeds aan de slag. De moeilijk ‘matchbare’ groep blijft over. Dit terwijl in sommige sectoren steeds meer tekorten ontstaan. Vraag en aanbod sluiten niet voldoende op elkaar aan.

4.3 Relevantie integrale aanpak

Reguliere aanpak vaak belegd bij verschillende beleidsvelden

De reguliere aanpak van bovenstaande problematieken in de steden verloopt doorgaans via twee hoofdlijnen:

1. Het **sociaal** beleid, dat zich binnen dit kader met name richt op: meer mensen aan het werk, terugdringen jeugdwerkloosheid, steun bij uitkeringen en tegengaan schooluitval;
2. Het **economisch** beleid, dat zich binnen dit kader met name richt op: het vergroten van de werkgelegenheid door middel van het verbeteren van het vestigingsklimaat en het aantrekken van nieuwe bedrijvigheid.

Maar met integrale aanpak wordt meer bereikt

Eerder concludeerde het Planbureau voor de Leefomgeving al dat stedelijke regio's onder andere meer behoefte hebben aan geïntegreerd beleid¹⁹ om succesvol te kunnen zijn. Zij merken op dat “beleid gericht op het versterken van de economische structuur óók bestaat uit beleid gericht op menselijk kapitaal, woon- en leefomgevingsbeleid, en fysiek (infrastructureel) beleid.”

GTI zet in op deze integrale aanpak

De subsidie geldt voor de G4-steden Amsterdam, Den Haag, Rotterdam en Utrecht. Voor deze vier steden is subsidie beschikbaar gekomen voor totstandkoming van een samenhangende aanpak gericht op het verkleinen van de mismatch van vraag en aanbod op arbeidsmarkt. De geïntegreerde aanpak wordt bereikt door met EFRO-middelen in te zetten op het versterken van arbeidspotentieel en vestigingsklimaat (vraagkant) en met ESF-middelen op het bevorderen van werkgelegenheid en ondersteuning van de arbeidsmobiliteit (aanbodkant). GTI bewerkstelligt

¹⁹ PBL, 2017. Stedelijke regio's als motor van economische groei. Den Haag.

hiermee mede dat er over beleidsvelden heen naar problematieken wordt gekeken. Er vindt hierdoor door middel van GTI een meer geïntegreerde aanpak van de mismatch op de arbeidsmarkt plaats. De redeneerlijn van PBL volgend zouden in theorie deze steden hierdoor beter moeten functioneren.

Meerwaarde van integrale aanpak volgens stakeholders

De stakeholders geven aan dat de meerwaarde van een integrale aanpak is dat ook op andere beleidsterreinen met elkaar samengewerkt kan worden en er meer begrip bestaat van elkaars werkveld. Wel moet volgens de stakeholders de kanttekening gemaakt worden dat de toegevoegde waarde van het integrale beleid alleen goed tot zijn recht komt als aan verschillende randvoorwaarden wordt voldaan. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om een goede afbakening van de doelgroep en het doelgebied, duidelijke wederzijdse afspraken en verwachtingen en geen hogere administratieve lasten vanwege het integrale karakter.

Aandachtspunten voor de ondersteuning van werknemers en werkgevers

Als het gaat om het type vaardigheden – technisch of sociaal – waar men zich op moet richten, wordt geopperd dat een onderscheid gemaakt kan worden in twee doelgroepen voor de projecten om de relevantie te verhogen. Voor de mensen in de krimpberoepen is een ander soort begeleiding nodig, omdat zij nu wel aan het werk zijn, maar werkzaam zijn in banen die op den duur zullen verdwijnen. EFRO kan hier een rol bij vervullen door te voorzien in vaardigheden die passen bij de toekomstige mismatch. De mensen die (langdurig) werkloos zijn (mensen uit 'de kaartenbak') hebben eerder behoefte aan sociale begeleiding. Het is dus én-én. Het liefst wil je werkgevers wel zoveel mogelijk ontzorgen in de sociale problematiek, terwijl ook de technische begeleiding en omscholing van belang is.

4.4 Samenvattend

Er is absoluut een meerwaarde om een programma te hebben dat zich op integrale basis met vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bezighoudt. Er bestaat immers nog steeds een mismatch op de arbeidsmarkt in de geselecteerde gebieden. Die vraagt om een gezamenlijke aanpak van de beleidsvelden. De projecten zetten zich in op het tegengaan van deze mismatch. Kennisinstellingen, bedrijven en overheid kunnen elkaar dankzij het programma beter vinden. Dit programma zorgt voor meer wederzijds begrip en hierdoor mogelijk ook voor een beter gemeentelijk beleid op deze thema's. De evaluatoren zijn van mening dat dit wederzijds begrip van groot belang is om de mismatch op de arbeidsmarkt duurzaam aan te pakken en dat hiervoor dan ook voldoende middelen gereserveerd moeten blijven.

5 Doeltreffendheid

5.1 Inleiding

Zoals reeds in Hoofdstuk 2 is besproken gaat de doeltreffendheid in op de relatie tussen de doelstellingen en de behaalde resultaten. In dit hoofdstuk wordt hier dan ook nader invulling aan gegeven aan de hand van de volgende onderwerpen: doelstellingen en prioriteiten, projectselectie, outputs en resultaten. Vervolgens wordt in de conclusie ingegaan op de doeltreffendheid van GTI als instrument.

5.2 Interventietypen

De interventielogica van GTI heeft als belangrijkste doelstelling 'het verkleinen van de mismatch van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt'. Om deze doelstelling te bereiken, worden vanuit de interviews en de literatuur een viertal interventietypen gedestilleerd die passen bij de prioriteiten die gesteld zijn in het programma. Hieronder worden de typen interventies per prioriteit opgesomd. Een uitgebreidere analyse van de aansluiting van de uitvoeringsplannen bij de doelstellingen van GTI is gegeven in Bijlage 3.

Arbeidspotentieel

Het eerste type interventie is dat bedrijven en opleidingen worden samengebracht, als middel voor toeleiding naar de arbeidsmarkt (vraaggestuurd arbeidsaanbod). Projecten die hierbij onder andere aansluiten zijn: Leer-werkplaatsen Utrecht, Onbekend maakt onbemind, en Kiezen voor Kansen Den Haag, waarbij opgemerkt wordt dat er ook een bijdrage kan zijn aan andere doelstellingen. Respondenten geven aan dat de toeleiding naar de arbeidsmarkt ook daadwerkelijk plaatsvindt in de projecten. Jongeren krijgen door de projecten de juiste ondersteuning en opleidingen worden zich bewuster van de behoefte aan begeleiding bij de doelgroep. De kloof tussen wat leerlingen aan het einde van hun opleiding kunnen en wat de arbeidsmarkt vraagt, wordt op deze manier zoveel mogelijk gedicht. Door middel van de ingezette projecten wordt bijvoorbeeld geprobeerd door scholen om hun opleidingen meer in te richten op een manier dat een diploma succes oplevert op de arbeidsmarkt. Het gaat hierbij niet alleen om technische vaardigheden, maar ook om sociale vaardigheden, houding en gedrag.

Vestigingsklimaat

Een tweede type interventie is meer gericht op de fysieke omgeving. Om ervoor te zorgen dat er meer kansen voor werkzoekenden ontstaan in het GTI-gebied zelf, kunnen ingrepen in de fysieke omgeving helpen. Projecten die hierbij onder andere aansluiten zijn onder andere: Werkspoorkwartier, SOFIE II fonds (GTI), Groeiplaatsen, HealthTech Park, FRED II. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het opknappen van oude industrieterreinen of het herinrichten van delen van winkelgebieden, zodat het vestigingsklimaat aantrekkelijker wordt voor bedrijven en de leefomgeving een kwaliteitsimpuls krijgt. Dit soort projecten heeft vaak ook een sociale component waarbij lokale ondernemers betrokken worden bij de nieuwe bedrijvigheid. De projecten zorgen voor een verbetering van het vestigingsklimaat in de betreffende gebieden.

Verbinding van arbeidsvraag en -aanbod

Het derde type zijn projecten die inspelen op de verbinding tussen arbeidsvraag en -aanbod, of werkgever en werknemer. Projecten die hierbij onder andere aansluiten zijn: House of Skills, Kiezen voor Kansen, Slim gemaakt, Samen Sterk voor de Toekomst op Rotterdam-Zuid. Bedrijven

worden actief benaderd aan de ene kant en werkzoekenden worden intensief begeleid aan de andere kant. “Er is sprake van een hybride aanpak; de werkgever is de cliënt maar de werkzoekende wordt tegelijkertijd ook intensief begeleid.” ESF-projecten vallen ook onder dit type interventie en hebben in de vier steden dezelfde opzet: het voorbereiden van beschikbaar arbeidspotentieel om de vraag op de arbeidsmarkt op een effectieve manier in te vullen. Bedrijven worden actief benaderd aan de ene kant en werkzoekenden worden intensief begeleid aan de andere kant.

Aansluiting projecten bij de interventielogica GTI

Uit onze analyse blijkt dat de projecten over het algemeen goed aansluiten bij de interventielogica en hiermee de doelen van het programma. Respondenten geven aan dat er goed gekeken wordt of de projecten passen binnen de interventielogica. Vooral nog lijken de juiste projecten geselecteerd: de mismatch wordt meestal duidelijk aan het licht gebracht. Dit vloeit deels voort uit de projectbeoordeling voor EFRO; deze vindt dusdanig plaats dat projecten tenminste een bepaalde minimumscore moesten behalen om gehonoreerd te worden. Hierdoor worden geen projecten geselecteerd die niet aan de doelstellingen voldoen. Als aandachtspunt wordt opgemerkt dat aanvragen wel vaak beleidsmatig worden opgeschreven, waardoor er daarna nog aandacht besteed moet worden aan de praktische uitvoerbaarheid. Ook geeft een respondent aan dat er “toegeschreven” wordt naar de interventielogica, waarbij het project verandert ten opzichte van wat men oorspronkelijk voor ogen had en daarmee wellicht niet de beste projecten worden geselecteerd.

5.3 Outputs

Voor de beide programma's zijn outputindicatoren opgesteld. Samenvattend zijn deze weergegeven in onderstaande tabel. Een uitgebreider overzicht kunt u vinden in Bijlage 5.

Tabel 5.1 Overzicht van de outputindicatoren

Indicator	Bevinding
(ESF) Hoeveel deelnemers zijn gepland met welke kenmerken hoeveel daarvan zijn al bereikt?	Grotere aantallen deelnemers worden bereikt dan van tevoren gepland was. CBS brengt nadere analyses over bereik en uitstroom van de deelnemers uit in juni 2019.
(ESF) Hoeveel werkgevers met welke kenmerken zijn bereikt?	Cijfers over het aantal werkgevers dat bereikt is door inzet van ESF-middelen onder GTI zijn op dit moment niet bekend. Het CBS analyseert deze gegevens en brengt daarover rapport uit in juni 2019. Uit de interviews komt naar voren dat het vraaggestuurd werken zeer belangrijk is en ook steeds meer aandacht krijgt.
(EFRO) Hoeveel samenwerkingsverbanden tussen kennisinstellingen en bedrijfsleven en/of overheid richten zich op het verkleinen van de mismatch op de arbeidsmarkt?	Er zijn 20 (eind 2018) projecten geëvalueerd die op het aantal samenwerkingsverbanden kunnen scoren (arbeidspotentieel). Dit komt neer op 154% van de 13 verwachte samenwerkingsverbanden. Binnen de projecten zijn 252 deelnemende bedrijven. Dit staat gelijk aan een realisatie van 126%.
(EFRO) Hoeveel bedrijven zijn succesvol benaderd voor vestiging in de gebieden waarop GTI zich richt?	Het aantal bedrijven dat zich gevestigd heeft in de GTI-gebieden, nadat zij benaderd zijn vanuit een project is niet expliciet bijgehouden via output-indicatoren. Het aantal bedrijfsvestigingen in GTI-gebied is sterk gestegen (29%) van 2013 tot 2017, zelfs tot boven de streefwaarde voor 2023. De doelstelling is dus behaald. Daarnaast hebben 19 ondernemingen steun gekregen in GTI-projecten op prioritaire as 4 (vestiging). Daarmee is 49% van de streefwaarde in

Indicator	Bevinding
	2023 bereikt. De bijdrage van het GTI-programma aan het aantal bedrijfsvestigingen in GTI-gebied is moeilijk te bepalen. De investeringen vanuit het programma zijn relatief klein ten opzichte van de omvang van de stedelijke economie. Men kan dus slechts ten dele verwachten dat de voortgang toe te schrijven is aan het GTI-programma.

Metten van de outputindicatoren

De outputindicatoren voor ESF worden door CBS aangeleverd per juni 2019. CBS analyseert deze gegevens op basis van de door gemeenten aangeleverde deelnemersgegevens die op BSN-nummer gekoppeld worden aan nationale registraties. Hier kunnen we dus nog geen uitspraken over doen.

Er wordt in de interviews toelichting gegeven op het monitoren van outputs. Het is soms lastig om te bepalen in welk stadium van een traject een deelnemer zich bevindt. Uit de interviews komt verder naar voren dat veel deelnemers een lange periode aan ondersteuning nodig hebben om de weg naar de arbeidsmarkt te vinden. Hierbinnen vallen verschillende acties, zoals trainingen en opleidingen, maar ook stages en sollicitatieperiodes. Ook is het lastig om succes te definiëren; als een deelnemer is geholpen met solliciteren, maar geen baan heeft overgehouden aan het traject, is hij dan succesvol geholpen? De deelnemer heeft immers wel wat geleerd van het traject. Vanwege de grote afstand tot de arbeidsmarkt bij de doelgroep is uitstroom naar betaald werk niet altijd haalbaar. Kleine stappen (arbeidsritme opdoen) zijn al winst, maar slechts de uitstroom naar betaald werk wordt meegenomen als resultaat. Daarnaast betekent het vinden van een baan niet dat de deelnemer de baan ook kan behouden. Dit soort nuances zijn lastig in cijfers weer te geven.

Het monitoren van de EFRO-outputs is eenvoudiger, omdat dit niet op het niveau van deelnemers plaatsvindt. Dit wordt dus ook preciezer bijgehouden. Alleen voor het aantal bedrijven dat gevestigd is in GTI-gebied, wordt niet in detail gemonitord hoeveel bedrijven worden gevestigd, maar slechts hoeveel bedrijven steun ontvangen onder prioritaire as 4 (vestiging) en de totale groei aan bedrijfsvestigingen in het GTI-gebied.

Vanuit de validatiesessie blijkt overigens dat een deel van de aanwezigen van mening is dat de outputs van GTI's helemaal niet zo moeilijk te meten zijn. Moeilijker is het echter om de daadwerkelijke *resultaten* te meten. Dit gaat erover of het resultaat ook duurzaam is. Oftewel: blijft een *gematchte* arbeidskracht ook op de lange termijn aan het werk? Hierbij speelt ook de vraag wat de bijdrage van GTI aan duurzame stedelijke ontwikkeling nu werkelijk is.

5.4 Resultaten

5.4.1 Inhoudelijke resultaten

De inhoudelijke resultaten volgen uit de analyse hierboven. Hierbij wordt de 'theory of change' gevolgd en kijken we naar de opbrengsten van de projecten. De resultaten zijn dus een direct gevolg van de projectresultaten.

Vermindering mismatch op de arbeidsmarkt

Binnen GTI worden projecten gefinancierd die als doel hebben de mismatch op de arbeidsmarkt te verkleinen, waar anders geen financiering voor zou zijn. Vanuit de interviews werd ook aangegeven dat *"het budget goed en duurzaam besteed wordt en dat dit altijd resultaatgericht gebeurt."* De projecten dragen veelal positief bij aan de vermindering van de mismatch op de arbeidsmarkt zoals

reeds is weergegeven in paragraaf 5.2. De projecten worden hierop overigens ook beoordeeld en geselecteerd in de adviescommissie. De mate waarin is echter moeilijker vast te stellen. Er spelen namelijk ook veel andere externe factoren mee (zoals verbetering van de economische situatie, invoering van de Participatiewet, wijzigingen in de beroepsbevolking en decentralisatie naar gemeenten).

GTI draagt bij aan het verbeteren van het vestigingsklimaat

Het verbeteren van het vestigingsklimaat wordt als een positief effect van het GTI-programma beschreven. Het is volgens respondenten mooi om te zien dat er geïnvesteerd wordt in bedrijventerreinen en dat bedrijven zich vestigen en gaan investeren in (potentiële) werknemers. Gebouwen worden gerenoveerd en er worden gebiedsinterventies gedaan die de kwaliteit van het gebied als geheel vooruit helpen. Vooral sociaal ondernemers zijn een belangrijke bedrijvengroep voor GTI. Dit is vaak een groep die niet slechts door het economische aspect wordt gedreven, maar ook duidelijk een sociaal doel voor ogen heeft.

5.4.2 Resultaten van een integrale aanpak van de problematiek

Integratie vooral op programmaniveau en minder op projectniveau

Zoals eerder is beschreven is het instrument erop gericht om de mismatch op de arbeidsmarkt via twee kanten aan te pakken. Namelijk de vraaggerichte kant (bedrijfsleven) en de aanbodgerichte kant (werkzoekenden). In theorie is het hiermee een integrale aanpak, die binnen een gebied de mismatch tussen vraag en aanbod tegengaat. Deze paragraaf gaat nader in op de invulling de praktijk.

De stakeholders geven in de interviews aan dat GTI bijdraagt aan deze integrale aanpak, omdat vraag en aanbod gematcht worden door samenwerking van gemeenten, opleidingen en bedrijven, idealiter in één project. Een integrale aanpak kan alleen worden gerealiseerd als deze samenwerking plaatsvindt tussen het bedrijfsleven, scholen en gemeenten (match vraag en aanbod). Respondenten geven ook aan dat integratie vooral plaats heeft op programmaniveau en minder op projectniveau. Er wordt wel meer samengewerkt en afgestemd. Respondenten geven aan dat de verwachtingen wellicht iets te hoog gespannen waren om een waarlijk integrale aanpak op projectniveau te kunnen realiseren. Op beleidsniveau is men positiever, in de zin dat het extra geld een impuls heeft gegeven aan samenwerking tussen gemeentelijke afdelingen (stadsontwikkeling/ economische zaken, werk en inkomen/ sociale zaken, onderwijs). Tevens gaf een van de respondenten aan dat afdelingen binnen de gemeente die niet betrokken zijn bij GTI ook interesse tonen in de integrale aanpak van GTI. Uit de bevindingen van de validatieworkshop (zie hieronder) komt naar voren dat deze afstemming nog sterker zou kunnen worden ingestoken.

Een deel van de aanwezigen van de validatiesessie is van mening is dat van een geïntegreerde aanpak op projectniveau weinig van de grond gekomen is, doordat de fondsen te verschillend zijn. Overigens is het opvallend dat ook een groot deel het hier niet mee eens, maar ook niet oneens is. Dit komt waarschijnlijk, doordat het bij individuele projecten vaak een keuze is om óftewel EFRO, óftewel ESF gelden te beschikken en niet gezamenlijke gelden binnen een project. Zoals één van de betrokkenen het illustreerde: “een samengesteld budget, dat doe je die projecten niet aan.” Dit heeft vooral te maken met verschillen in verantwoording (zie bijvoorbeeld paragraaf 6.3). Overigens wordt ook aangegeven dat binnen projecten dan wel geen integrale aanpak is, maar dat op programmaniveau toch zeker wel integraliteit van inzet aanwezig is.

Er zijn binnen GTI twee projecten die financiering ontvangen vanuit beide fondsen: House of Skills (Amsterdam) en een instrument van en voor het bedrijfsleven in de bouw (Den Haag). De gedetailleerde projectbeschrijvingen worden in Bijlage 3 besproken. Deze worden in de interviews

en validatieworkshop meerdere keren aangedragen als goede voorbeelden van integratie. Vooral de samenwerking tussen de fondsen en daarmee tussen vraag en aanbod, wordt genoemd als succesfactor. In het interview met House of Skills wordt als knelpunt de administratie genoemd; de verschillende verantwoording naar twee fondsen was in de beginfase onduidelijk en het registreren van BSN-nummers stuitte bij de deelnemende bedrijven bij EFRO op weerstand.

Samenwerking tussen beleidsvelden

De inrichting van het programma werd eerder in Hoofdstuk 4 besproken. Hieruit blijkt dat de gezamenlijke inzet van de middelen ertoe heeft geleid dat afdelingen sociale zaken en economische zaken binnen de gemeenten elkaar beter kunnen vinden. Ook zijn de departementen SZW en BZK betrokken in de stedelijke adviesgroepen.

Samenwerkingen tussen scholen en bedrijven; tussen gemeente en bedrijven

Om doeltreffend te kunnen zijn, is de betrokkenheid van bedrijven cruciaal. Bedrijven kunnen worden aangehaakt op verschillende manieren: door innovatie te faciliteren, kun je bijvoorbeeld bedrijven enthousiast maken om deel te nemen. Verder zijn er deelnemende bedrijven die collega-bedrijven overhalen om mee te doen. Vraaggericht werken is hierbij een belangrijk onderdeel; in gesprek gaan met de bedrijven om behoeften in kaart te brengen. Stakeholders geven in de interviews aan erg enthousiast te zijn over de samenwerkingen die door GTI tot stand zijn gekomen; tussen scholen en bedrijven, tussen gemeente en bedrijven. Er is een goede en intensieve samenwerking tussen de betrokken partijen. Vanuit de interviews blijkt dat de betrokkenheid hoog is en dat de partijen voldoende inzet tonen om de samenwerking tot een succes te maken. Ook is er door verbondenheid van opleidingen en bedrijven door de projecten vaker sprake van afspraken, zoals een baangarantie voor succesvolle deelnemers aan een project. GTI zorgt tevens voor samenwerking met partijen die anders niet in beeld zouden zijn, zoals woningcorporaties.

De meeste respondenten uit de interviews zijn zeer positief over de invloed die bedrijven hebben op het onderwijsaanbod en scholing van kandidaten. In sommige opleidingen wordt er echt conceptueel meegedacht of onderwijs verzorgd door bedrijven. In andere gevallen gaat het meer om "bijschaven" of het praktijkonderwijs verzorgen, dus de stages begeleiden. ROC's zijn nu meestal initiatiefnemer van projecten (EFRO). Dit is vaak logisch, omdat zij in een samenwerkingsverband meerdere bedrijven samenbrengen. Voor bedrijven is het penvoerderschap vaak een te grote administratieve last. Echter, een betere balans in de samenwerkingsverbanden, waarbij bedrijven zich (niet alleen mondeling maar ook officieel) committeren aan een project, zou helpen in het delen van de verantwoordelijkheden tussen opleidingen en bedrijven.

Respondenten vanuit projecten geven aan dat de focus is verschoven van arbeidsaanbod naar arbeidsvraag. Het is dus belangrijk om goed te kijken naar wat de bedrijven nodig hebben en hen te helpen hun vraag goed te formuleren.

Bevorderende en belemmerende elementen integrale aanpak

Locatie-afbakening zowel bevorderend als belemmerend

Voor het meten van effecten werkt de locatie-afbakening volgens de geïnterviewden belemmerend: de geholpen jongeren of werklozen worden bij ESF alleen meegeteld als ze in het desbetreffende GTI-gebied wonen ook al staat het bedrijf waar zij gaan werken in het GTI-gebied. Het feit dat iemand die net buiten het gebied woont, vooruitgang boekt, maakt dan niet uit, omdat de resultaten niet mogen worden meegeteld voor de verantwoording. Voor EFRO is juist de locatie van het bedrijf de bepalende factor. De locatiegebondenheid komt ook in de validatieworkshop naar voren als een duidelijke belemmerende factor. Interessant is dat juist de locatiegebondenheid ook opgemerkt wordt als een bevorderend element. Als voorbeeld wordt de gemeente Rotterdam genoemd, waar

de duidelijke gebiedsafbakening goed werkt in het identificeren en benaderen van de doelgroep.²⁰ Juist omdat er zo'n sterke focus is op de locatie kunnen resultaten in een relatief klein gebied behaald worden.

Doelgroep soms lastig te bereiken

Andere belemmerende factoren zijn vooral te vinden in het werken met een specifieke doelgroep. De intrinsieke motivatie van mensen is bijvoorbeeld vaak laag; volgens sommige werklozen loont het soms meer om een uitkering te ontvangen dan aan het werk te gaan. Daarnaast zijn werklozen vaak niet zo mobiel, waardoor ze soms lastig te plaatsen zijn. Ook zijn er vaak problemen met schulden en andere instanties. Om deze reden moeten de randvoorwaarden goed zijn. Binnen gemeenten moeten verschillende personen elkaar weten te vinden. Dit gebeurt door het programma meer dan het voorheen gebeurde.

Waarborgen duurzaam effect belangrijk

Uiteindelijk is het de bedoeling duurzame effecten te bewerkstelligen. Aanwezigen tijdens de validatieworkshop erkennen het belang preventief en anticyclisch te interveniëren, opdat het opgebouwde niet gelijk ineens stort als het weer wat minder gaat met de economie. Het is de bedoeling om een "projectcarroussel" te voorkomen, waar steeds weer nieuwe projecten bedacht worden, maar niet gekeken wordt naar de werkzame elementen waar op voort kan worden gebouwd. Een oplossingsrichting die wordt aangedragen, is trachten het vraagstuk meer integraal aan te vliegen vanuit de gemeente. Bij het laatste zou de gemeente een regierol kunnen oppakken.

5.5 Samenvattend

- De projectbeoordeling voor EFRO vindt dusdanig plaats dat projecten tenminste een bepaalde minimumscore moesten behalen om gehonoreerd te worden. Hierdoor worden geen projecten geselecteerd die niet aan de doelstellingen voldoen. Voor zowel ESF als EFRO geldt: door nauwgezet te richten op de interventielogica van GTI, passen de projecten goed binnen het programma;
- Over het algemeen sluiten de interventielogica's van de projecten goed aan bij de interventielogica van het programma. In sommige gevallen is de aansluiting met de doelstelling 'verbeteren van de mismatch op de arbeidsmarkt' wat onduidelijk of slechts indirect aanwezig;
- Als belangrijk belemmerend effect voor een integrale aanpak van de mismatch wordt de locatie-afbakening genoemd. Daarnaast is een belemmerende factor de multi-problematiek van de doelgroep. De samenwerking binnen en tussen gemeenten werkt bevorderend;
- Bedrijven hebben steeds meer invloed op het beroepsgerichte onderwijsaanbod, zij het dat dit meest door middel van stages en praktische invulling gebeurt en nog in mindere mate op conceptueel niveau;
- GTI draagt bij aan duurzame stedelijke ontwikkeling doordat projecten talent, kennisinstellingen en bedrijven aan elkaar koppelen;
- Betrokkenen binnen GTI kunnen elkaar beter vinden, zowel voor projecten binnen als buiten GTI;
- De geïntegreerde aanpak heeft er in elk geval toe geleid dat zaken meer geconcentreerd in één programma worden aangepakt. Binnen projecten is de geïntegreerde aanpak minder zichtbaar.

²⁰ Dit geldt niet voor alle projecten in Rotterdam. STC bijvoorbeeld staat buiten het gebied, maar de leerlingen komen uit het GTI-gebied. Dit vereiste een speciale inzet in het projectvoorstel om jongeren vanuit het gebied op te leiden op het STC.

6 Doelmatigheid

6.1 Inleiding

Dit hoofdstuk gaat in op de doelmatigheid van het programma. Daartoe wordt eerst ingegaan op de financiële uitvoering van het programma. Vervolgens wordt ingegaan op de administratieve lasten. Daarna wordt nader ingegaan op overeenkomsten en verschillen in de uitvoering van de G4 en worden het functioneren van de regeling en bijbehorende implementatieproblemen en verbeterpunten opgesomd. Dit hoofdstuk sluit af met een samenvatting.

6.2 Financiële uitvoering van het programma

Op financieel gebied is de uitvoering tot nu toe redelijk goed verlopen. Van de EFRO-middelen is zo'n driekwart inmiddels beschikbaar. Per prioriteit zit hier wel verschil in. Voor de eerste periode van ESF werd in de brief aan de Tweede Kamer aangegeven dat de gemeenten verwachten dat zij het budget nagenoeg geheel kunnen realiseren.²¹ Dit ondanks opstartproblemen in de beginperiode. In februari van dit jaar is het tweede aanvraagstadium gestart. Van de eerste aanvraag van € 12 miljoen is € 9,2 miljoen (77%) ook daadwerkelijk gerealiseerd. Onderstaande tabel geeft inzicht in de inzet van de budgetten.

Tabel 6.1 Inzet van de budgetten van GTI

	Beschikbaar	Gecommitteerd	%	Gerealiseerd	%
As 1 innovatie	5,3	4,2	80%	n.b.	
As 2 koolstofarme economie	7,1	5,7	80%	n.b.	
As 3 bevordering werkgelegenheid (arbeidspotentieel)	13,7	12,1	89%	n.b.	
As 4 bevordering van sociale inclusie (vestiging)	19,6	14,1	72%	n.b.	
<i>Totaal vanuit EFRO-middelen</i>	<i>45,6</i>	<i>36,1</i>	<i>79%</i>	<i>n.b.</i>	
<i>Totaal vanuit ESF middelen</i>	<i>25</i>	<i>12</i>	<i>48%</i>	<i>9,2</i>	<i>77%</i>
Totaal GTI	70,6	48,1	68%	n.b.	

Bron: Overzicht GTI-projecten per juli 2018.xls, aangepast per eind december 2018 & opgave Uitvoering van beleid SZW.

Wanneer gekeken wordt naar het overzicht van projecten onder Kansen voor West (GTI) blijkt dat er in december 2018 zo'n € 36 miljoen gecommitteerd is aan projecten (79%). Vooral onder as 3 is vrijwel het gehele budget gecommitteerd (€ 12,1 miljoen; 89%). In Tabel 6.1 zijn per as de gecommitteerde bedragen weergegeven.

Het ministerie van SZW heeft 5% van het nationale ESF-budget, in totaal € 25 miljoen, gereserveerd voor duurzame stedelijke ontwikkeling binnen de context van een geïntegreerde territoriale investeringsstrategie (GTI) door de G4. De verdeling over de G4 steden is bepaald op basis van de objectieve verdeelsleutel van het werkdeel van het Participatiebudget van de Wet werk en bijstand.

De financiële uitvoering van het programma liep in de beginperiode wat stroef. Vanwege onduidelijkheid over de inzet van middelen en de verantwoording van met name nieuwe

²¹ Brief aan de Tweede Kamer over de voortgang van ESF 29 januari 2018.

kostensoorten zijn er bepaalde kosten die niet gedeclareerd konden worden in de eerste periode. Deze budgetten konden overigens wel (deels) meegenomen worden naar de tweede periode.

6.3 Administratieve lasten

De hoogte van de administratieve lasten van GTI wordt niet als zodanig bijgehouden in de systemen. Wel is het goed om op te merken dat zowel ESF als EFRO op programmaniveau relatief lage administratieve lasten kennen ten opzichte van andere EU-programma's.²² Respectievelijk 8% en 7% van het totale subsidiebudget. Omwille van de leesbaarheid van deze paragraaf wordt onderscheid gemaakt tussen de administratieve lasten van GTI-EFRO voor aanvragers en voor de MA en de administratieve lasten voor GTI-ESF voor de aanvragers en de MA. Een uitgebreide beschrijving van de procedures kunt u terugvinden in Bijlage 6.

6.3.1 Administratieve lasten EFRO

Administratieve last voor de management autoriteit (KvW)

De procedure voor GTI verloopt over het algemeen niet anders dan voor overige EFRO-projecten. Het GTI-projectbureau is opgenomen in het reguliere controle- en beheersysteem van EFRO. De administratieve lasten voor GTI zijn hierdoor vergelijkbaar met het 'reguliere' EFRO. De administratieve lasten voor EFRO zijn relatief laag (zie Hoofdstuk 3).

Binnen Kansen voor West zijn 33 mensen betrokken. Ongeveer 25% van het geld gaat naar GTI's. Er zijn in totaal 8 mensen die – verspreid over de 4 steden – aan GTI-projecten werken. De steden Amsterdam, Den Haag en Utrecht zijn benoemd als bemiddelende instantie en hebben een belangrijke zelfstandige positie voor het ontwikkelen/beoordelen/selectie en begeleiden van projecten. De MA (gemeente Rotterdam) voert als managementautoriteit dezelfde taken uit als de bemiddelende instantie en is daarnaast eindverantwoordelijk voor de gezamenlijke GTI's.

Bij het aanvragen van een GTI-project onder de EFRO-subsidie wordt door de MA met de aanvragers gesproken. Hier worden de projectideeën uit de doeken gedaan en wordt afgetast of de projecten kansrijk zijn onder de GTI. Wanneer er twee tot drie keer succesvol met de potentiële aanvrager is gesproken wordt er overgegaan tot indiening van het project. Vervolgens volgt de goedkeuringsprocedure. Het hele traject (vanaf het eerste gesprek) tot aan goedkeuring neemt meestal zo'n driekwart jaar in beslag. Vervolgens wordt overgegaan tot uitvoering, waarbij de MA de eerstelijnscontrole uitvoert en aanwezig is bij controles van de overige instanties.

Administratieve lasten EFRO voor aanvragers

Vanuit de interviews kwam naar voren dat de administratieve last voor EFRO door veel aanvragers als zeer hoog wordt ervaren. Het gaat hierbij met name om de verantwoording gedurende het project.

De volgende opmerkingen zijn expliciet gemaakt over de administratieve lasten gedurende de interviews:

- **Aanvragen:** de aanvraag moet heel beleidsmatig zijn, hierdoor ontbreken uiteindelijk handvatten voor de uitvoering. Na de goedkeuring moet daarom ook nog geruime tijd gewerkt worden aan een concreet uitvoeringsplan tussen de partners;

²² Bron: Brief aan de Tweede Kamer: Motie van het Lid Hijink inzake uitvoeringskosten Nederlandse overheden voor de uitvoering van de EU-begroting, 13 juli 2018 (2018-0000117147).

- **Aanvragen:** de verplichte documentatie (zoals samenwerkingsovereenkomsten) zijn soms lastig voor bedrijven om te overleggen, of moeten tegen extra kosten worden verkregen. Hier zijn bedrijven niet altijd toe bereid;
- **Verantwoording:** Het ophalen bij de verschillende partners van de informatie door de penvoerder kost veel tijd. Met name omdat de projectpartners zich niet altijd bewust zijn van de consequenties van het niet, of niet op tijd indienen van informatie. Daarnaast werd ook aangegeven dat de Excel-file voor de loonkosten niet duidelijk was. Wel werd aangegeven dat er een leercurve is gedurende het project;
- **Verantwoording:** De meningen verschillen over de verantwoording in het portal. Dit is veelomvattend en wijst zich vanzelf vindt de één. De ander vindt echter dat het té veel informatie bevat en hierdoor het overzicht juist ontbreekt;
- **Verantwoording:** Daarnaast werd aangegeven dat het soms lastig is dat urenstaten niet meer achteraf aangepast mogen worden en dat hier een systeem omheen gebouwd moest worden wat tot extra kosten heeft geleid;
- **Verantwoording:** Ondanks dat de administratieve lasten over het algemeen als redelijk zwaar worden beoordeeld, geven sommige projecten aan dat de verantwoording wel te doen is, ook waar dit een combinatie van fondsen betreft. Goede voorlichting vooraf, en een goede samenwerking tussen partners lijken hierin een belangrijke rol gespeeld te hebben;
- **Betaling:** Meermaals is aangegeven dat het voor bedrijven en instellingen onlogisch is om zonder betaling vooraf aan de slag te gaan met een project. Daarbij bestaat er vaak nog onzekerheid over uiteindelijke uitbetaling. Vooral voor kleine partners is dit een barrière.

Verder is er over de administratieve lasten van de aanvragers van EFRO-projecten het volgende opgemerkt in de validatiesessie:

- **Aanvragen:** EFRO heeft een imago probleem bij kennisinstellingen en bedrijven als het gaat om de administratieve lasten. Hierdoor is het lastig om projectpartners te vinden;
- **Aanvragen:** voor het indienen van de aanvraag was niet altijd duidelijk wat er verwacht werd op het gebied van administratieve lasten en dan met name de hoeveelheid in te vullen formulieren door de projectpartners;
- **Tussentijds:** bij wijzigingen van bijvoorbeeld een bedrijfsnaam of faillissement moeten alle partners door de penvoerder opnieuw worden benaderd met samenwerkingsovereenkomsten. Dit werkt soms frustrerend;
- **Tussentijds:** penvoerders moeten de projectpartners blijvend eraan herinneren waarom de verantwoording belangrijk is en waarom bepaalde zaken moeten worden ingeleverd op een bepaalde manier. Zeker bij een groot aantal partners is dit een behoorlijke klus.

6.3.2 Administratieve lasten ESF

Administratieve last voor de management autoriteit (Uitvoering van Beleid)

De uitvoeringskosten worden door de MA ervaren als vrij gering. Dit heeft te maken met de hoeveelheid kostensoorten waarmee Uitvoering van Beleid te maken krijgt. Dit zijn er slechts drie: namelijk directe loonkosten, externe kosten en plaatsingssubsidies.

De directie Uitvoering van Beleid van het ministerie SZW kent als managementautoriteit ESF subsidie toe op basis van een programmabegroting aan elke G4 gemeente, de gemeente bepaalt vervolgens de met ESF te subsidiëren projecten en activiteiten. De gedeclareerde kosten worden in eerste lijn gecontroleerd en SZW functioneert als eerste aanspreekpunt voor de gemeenten.

Bij de directie Uitvoering van Beleid zijn twee personen werkzaam op het gebied van GTI bij de dagelijkse begeleiding van de G4, het monitoren en de aanwezigheid bij de stedelijke adviesgroepen. Deze personen doen dit een deel van hun tijd, daardoor wordt de effectieve

bezetting op circa 1 fte geschat. Bij controle van einddeclaraties worden er gedurende twee weken vijf personen per gemeente ingezet. In totaal gaat het hiermee aanvullend om nog eens circa 1 fte voor de controle.

Administratieve lasten voor de G4

Uit de interviews kwam naar voren dat de administratieve last voor ESF door de G4 als hoog wordt ervaren. Het gaat hierbij met name om de verantwoording gedurende het project en de onduidelijkheid van de subsidiabele kosten in de beginperiode met name tijdens de voorbereidingsfase.

De volgende opmerkingen zijn expliciet gemaakt over administratieve lasten gedurende de interviews:

- **Aanvraag:** De aanloopfase bij ESF werd door de meeste aanvragers als ingewikkeld ervaren. De goedkeuringsperiode voor ESF duurde in de ogen van de meeste betrokken zeer lang (9 à 10 maanden). Hierbij moet worden opgemerkt dat dit zowel ging om de voorbereiding van de regeling als om de beschikking van de aanvragen. Dit laatste werd in alle gevallen binnen de termijn van 18 weken gedaan;
- **Stedelijke adviesgroep:** De stedelijke adviesgroep had in het begin geen ervaring met ESF-projecten. Dit kwam mede door de verschillende tijdspaden, waardoor EFRO al eerder van start was. Uiteindelijk is betrokkenheid van de SAG in alle steden opgepakt, wat heeft gezorgd voor meer integraliteit;
- **Verantwoording:** Vooral in de beginperiode was redelijk onduidelijk wat er wél en wat er niet werd gesubsidieerd. Het controlenormkader was onduidelijk, wat pas bij de controle naar voren kwam. Een aantal aanvragers vond de MA hierin ook reactief. Later is er veel verduidelijkt, is de samenwerking versterkt en heeft de MA de aanvragers geholpen;
- **Verantwoording:** Er was minder inhoudelijke controle op de projecten vanuit het ministerie van SZW dan werd verwacht. Er werd voornamelijk gekeken naar de formele eisen voor een subsidie en niet naar de inhoud van de daadwerkelijke projecten.

In de validatiesessie is er over de administratieve lasten van de aanvragers van GTI onder ESF het volgende opgemerkt:

- **Verantwoording:** vooral de opstart was lastig, door de afwezigheid van een helder controlekader. Met name over de nieuwe kostensoorten was veel onduidelijkheid;
- **Verantwoording:** de controledruk wordt als hoog ervaren. Zelfs hoger dan bij 'gewone' ESF aanvragen;
- **Verantwoording:** door de nadruk op deelnemers kan innovativiteit en het aantal projectpartners geremd worden. Overigens verschilden de meningen hierover tijdens de validatiesessie.

6.4 Uitvoering van regeling en beoordelingskader projecten

Vanuit de interviews zijn er geen indicaties gevonden dat de (subsidie)regeling voor GTI op zich niet functioneert. Dit blijkt ook uit de beschikking van een groot deel van de middelen. Er wordt wel aangegeven dat projecten die middelen vanuit beide fondsen ontvangen, last hebben van de verschillende systemen. Zowel voor het indienen van projecten (EFRO: beoordeling op volgorde van ontvangst versus ESF: tranches), als voor de verantwoording van middelen.

Men ervaart dat de aanloopkosten (dus voordat de eigenlijke regeling er was) voor ESF hoog zijn, bijvoorbeeld omdat er gedurende lange tijd onduidelijkheid bleef bestaan over subsidiabele kosten. Hierdoor was er aan de voorkant veel inzet nodig om te kijken wat er als subsidiabel zou kunnen worden geoordeeld. De mening is dat MA ESF hierin een (te) afwachtende rol heeft ingenomen en

dat dit uiteindelijk innovatie heeft geremd. In een vervolgtraject kan hier wellicht eerder over na worden gedacht. Er kan dan wellicht ook nagedacht worden over een ander model, zoals bijvoorbeeld bij EFRO, waar een projectvoorstel eerst besproken wordt met de MA alvorens het eventueel definitief in te dienen en de kostenposten vast te stellen.

Er zijn daarnaast veel signalen afgegeven dat de beide subsidies separaat (ESF en EFRO) zorgen voor een hoge administratieve belasting en dat dit remmend kan werken op de uitvoering en indiening van projecten.

Uit de interviews kwam ook meermaals naar voren dat de werving van de projecten (vooral onder EFRO) soms lastig gaat. Het gaat hierbij zowel om de onbekendheid van het instrument, als om een imago probleem van subsidie vanuit Europese fondsen. Een voorstel dat gedaan werd in één van de interviews is dan ook om de 'best practices' beter uit te dragen om zo tot meer aanvragen per ronde te komen.

Daarnaast is er een drietal organisatorische zaken die de uitvoering van de regeling in meer of mindere mate belemmeren:

- **Integratie:** De verantwoordelijken voor sociale zaken en voor economische zaken op ambtelijk (en bestuurlijk) niveau waren niet altijd goed van elkaars werkveld op de hoogte. Dit was in de beginperiode wettelijk. Ook deze personen moesten elkaar 'leren vinden';
- **Adviesgroep:** In de beginperiode was ESF niet altijd vertegenwoordigd in de stedelijke adviesgroep. Dit is pas in een later stadium in alle gemeenten gerealiseerd. Dit heeft gezorgd voor meer wederzijds begrip;
- Zowel ESF als EFRO hebben een **negatief imago** als het gaat om de verantwoording. Dit berust soms op eerdere ervaringen, of op slechte verhalen van anderen. Hierdoor worden minder projectaanvragen ingediend.

Implementatieproblemen

Vanuit de teksten hierboven is een aantal implementatieproblemen te destilleren. Deze zijn opgesomd in onderstaande lijst:

- In de beginperiode was ESF slecht vertegenwoordigd in sommige stedelijke **adviesgroepen**. Inmiddels is in alle steden ook ESF-vertegenwoordiging in de adviesgroep opgenomen;
- In de beginperiode was er onduidelijkheid over het **verantwoordingskader** van ESF. Met name op het gebied van de nieuwe kostensoorten. Hierdoor zijn sommige declaraties afgewezen. Nu zijn er voor sommige kostensoorten nieuwe afspraken gemaakt. De overgebleven budgetten zijn wel deels meegenomen naar de volgende aanvraagperiode;
- De onduidelijkheid over de te declareren kosten heeft er, volgens de steden voor gezorgd dat het **innovatieve karakter** van GTI-ESF werd geremd. Zo geven partijen aan wel mee te willen doen aan de projecten, maar geen gebruik te willen maken van de subsidie vanwege de verantwoordingslast;
- Voor aanvragers van middelen onder EFRO is er vooral onduidelijkheid over de **administratieve lasten** bij aanvraag en bij uitvoering van projecten. Veel komt er voor rekening van de penvoerder. Ondanks dat er al veel aan communicatie gebeurd, is nog duidelijkere communicatie (of wellicht herhaalde communicatie) vanuit de MA – niet enkel richting penvoerder, maar ook richting projectpartners – gewenst;
- Het verschil in **doorlooptijd** van subsidietoekenningen voor projecten tussen ESF en EFRO maakt dat gezamenlijke toekenning van middelen lastig is voor projecten;
- EFRO kijkt naar de postcode van de werkgever en ESF naar de postcode van de werkzoekende voor de **verantwoording** maken de implementatie niet makkelijk.

6.5 Overeenkomsten en verschillen tussen de G4

In Bijlage 3 wordt de invulling van het programma per gemeente besproken. Overeenkomsten zijn te vinden in organisatie, proces en aanpak van de steden. De inhoudelijke verschillen in de uitvoeringsprogramma's bestaan uit:

- Verschil in geografische afbakening;
- Verschil in problematieken, wat leidt tot verschil in focus in de uitvoeringsplannen.

Uit de interviews met betrokkenen hebben we per stad gekeken welke punten over de uitvoering naar voren kwamen. Samenwerking en kennisuitwisseling worden genoemd als belangrijke bevorderende elementen voor de integrale aanpak van GTI. Samenwerking tussen de gemeenten wordt genoemd als bevorderend element in Amsterdam en Den Haag. De betrokkenheid van meerdere partijen vanuit verschillende geldstromen leidt volgens respondenten in Rotterdam tot een beter resultaat.

De locatiegebondenheid wordt zowel als belemmerende als bevorderende factor gezien. Bij Amsterdam is de locatiegebondenheid het minst uitgesproken; bijna heel Amsterdam is aangemerkt als GTI-gebied, terwijl in Rotterdam de gebiedsafbakening het meest duidelijk is: inzet op het NPRZ-gebied en Stadshavens. Een voordeel van een minder afgebakend gebied is dat minder deelnemers 'buiten de boot vallen' voor het meetellen in de resultaten. Een voordeel van een strikt afgebakend gebied is dat de geïntegreerde aanpak van GTI zich duidelijker kan manifesteren door het bewerkstelligen van een directe match van vraag en aanbod.

Administratieve lasten komen terug in de interviews van alle steden, waarbij de volgende aandachtspunten worden genoemd:

- onduidelijkheid over subsidiabele kosten;
- de tijd die gemoeid is met de verantwoording;
- regeldichtheid en het uren schrijven;
- het verschil in verantwoording tussen ESF en EFRO, wat het lastig maakt om een volledig integrale aanpak te bewerkstelligen;
- organisaties die soms afhaken vanwege te ingewikkelde procedures.

Uit de interviews kwam verder naar voren dat er in de uitvoering binnen de verschillende gemeenten verschil zichtbaar is in de mate waarin het ESF-geld en het EFRO-geld geïntegreerd wordt ingezet. Er zijn maar een twee projecten waar dit ook daadwerkelijk is gelukt (zie onderstaande boxteksten).

Een instrument van en voor het bedrijfsleven in de bouw (Haagbouw)

Dit project in Den Haag heeft als doelstelling werkzoekenden via werken en leren om te scholen tot vakman/vrouw in de bouw om het tekort aan nieuwe medewerkers in de bouw aan te pakken. De toegenomen groei in deze sector vraagt om medewerkers die een opleiding timmeren, metselen of tegelzetten hebben gevolgd. Er is sprake van een mismatch, omdat het aantal werkzoekenden in de regio wel toeneemt, maar deze groep niet de juiste competenties heeft om in de bouw aan de slag te gaan. Het opleidingsbedrijf Haagbouw is opgericht in 1983 door bouwbedrijven uit de regio Den Haag en hét instrument van deze bedrijven om jongeren een vak in de bouw te leren. In het project worden werkpakketten ontwikkeld om werkzoekenden via werken en leren om te scholen tot vakman/vrouw in de bouw. Na afronding van de opleiding zijn zij verzekerd van een baan bij het bedrijf waar ze ingeleend zijn, of bij een ander bedrijf, of de leerling leert door om een eigen bedrijf te beginnen. Het project combineert EFRO- en ESF-gelden waarmee leer- en praktijkruimtes, en de leermeesters worden gefinancierd. De fysieke inrichting van de leerwerkplaats wordt medegefinancierd met EFRO-middelen en de kosten voor de begeleiding van jongeren die een leerwerktraject doorlopen wordt gefinancierd door ESF- en EFRO-

middelen. De totale kosten bedragen ruim €0,9 mln. met een 44% bijdrage vanuit Kansen voor West en 6% uit het ESF.

In de interviews en validatieworkshop wordt Haagbouw een paar keer genoemd als mooi voorbeeld, waarin goed samengewerkt wordt door ESF en EFRO. De gedachte achter het project is: Vertrek vanuit de praktijk en vorm daarna de theorie; als je merkt dat het in de praktijk goed gaat, dan kan er worden bijgeschoold qua theorie. Dit is een commerciële gedachte; als de bedrijven geloven in de jongeren, dan komen ze vaak ook ergens terecht.

House of Skills

House of Skills in Amsterdam heeft als doel het de mismatch in de Metropoolregio Amsterdam op te heffen door via het creëren van publieke-private samenwerking het concept level lang ontwikkelen vorm te geven. De mismatch op de arbeidsmarkt wordt veroorzaakt doordat mensen niet de juiste competenties hebben. De focus is daarom om vast te stellen welke competenties mensen hebben en waar bijscholing mogelijk is. De publiek-private samenwerking komt samen in opleidingshuizen, waar het bedrijfsleven en het onderwijs samenwerken met als doel het scholingsaanbod aan te laten sluiten bij de werkgeversvraag. De matching moet gaan plaatsvinden op basis van taken en competenties.

Het project ontvangt subsidie uit beide fondsen. De totale kosten bedragen ruim €10,6 mln. met een 35% bijdrage vanuit Kansen voor West en 15% uit het ESF. Qua organisatie functioneert het project als een onderaannemer van ESF en een directe aannemer bij EFRO. Beide subsidies hebben verschillende regels en dit werd zeker in de beginfase gezien als een knelpunt. Zo moet men bijvoorbeeld bij ESF uren verantwoorden en hoeft dit bij EFRO niet. Samen met de interne financiële afdeling van de gemeente is toen uitgezocht hoe alles uniform aangepakt kan worden. Daarnaast heeft Werk, Participatie en Inkomen (WPI) binnen de gemeente uitgezocht bij het Ministerie wat binnen de verschillende subsidieregelingen wel en niet kan. Ondanks dat dit gelukt is, wordt opgemerkt dat het wenselijk zou zijn dat de autoriteiten het initiatief zouden nemen om uniformiteit te faciliteren. Een ander knelpunt dat genoemd werd betreft het werken met persoonsgegevens. ESF werkt volgens een deelnemers-geregistreerde subsidie en men merkt dat partners defensief reageren wanneer er wordt gevraagd naar persoonsgegevens/BSN-nummers. Deze wettelijke opgave vloeit ook voort uit de inwerkingtreding van de nieuwe AVG: dat maakt dat partners veel voorzichtiger zijn in het verstrekken van gegevens.

Naast deze knelpunten, zijn er ook succesfactoren te benoemen in de uitvoering van GTI. Het getuigt van een groot succes dat er een dergelijk samenwerkingsverband is opgezet. Men is zeer tevreden over de samenwerking tussen de publieke en de private sector. Het kantelen van de arbeidsmarkt is een grote opgave en het wordt gewaardeerd dat er zoveel steun voor bestaat vanuit verschillende hoeken. Dankzij de opzet van GTI komen partijen met elkaar in contact, zoals bedrijven en onderwijsinstellingen, en dit zet de eerste stap richting samenwerking. Een tweede succesfactor die genoemd werd betreft de internationale interesse voor de organisatie van House of Skills. Men is benieuwd naar de hoe financieringsstructuur geregeld is en wat de overeenkomsten en verschillen zijn met projecten in hun eigen regio's.

Over het uiteindelijke succes van de integratie lopen de meningen uiteen. In alle steden wordt de samenwerking tussen economische en sociale zaken – “bij elkaar over de schutting kijken” – genoemd als belangrijke bijdrage van de integrale aanpak en tevens als een voorwaarde voor succes van deze aanpak. Tegelijkertijd zien we in de praktijk dat er pas twee projecten daadwerkelijk geïntegreerd zijn opgepakt.

6.6 Samenvattend

- De beginperiode was onwennig voor alle partijen, maar gezamenlijk gewerkt aan oplossingen en goede basis gelegd voor verdere uitvoering;
- Inmiddels is een groot deel van de middelen beschikbaar voor EFRO en er is op dit moment geen indicatie dat de budgetten niet gerealiseerd zullen worden voor ESF;
- De uitvoeringslasten voor Uitvoering van Beleid zijn gering, de uitvoeringskosten voor MA Kansen voor West iets hoger, maar vanwege incorporatie met de rest van het OP ook nog beperkt;
- De uitvoeringslasten voor de G4 worden als hoog ervaren. Dit komt met name door de hoge verantwoordings- en controledruk. Dit geldt ook voor de aanvragers van projecten;
- De uitvoering met twee gezamenlijke geldstromen werkt voor de uitvoeringslasten positief, men kan zich wel afvragen of voor het bereiken van de doelstellingen dit de meest geschikte manier is (zie ook doeltreffendheid);
- Over het succes uiteindelijk succes van de integratie lopen de meningen uiteen. In alle steden wordt de samenwerking tussen economische en sociale zaken – “bij elkaar over de schutting kijken” – genoemd als belangrijke bijdrage van de integrale aanpak en tevens als een voorwaarde voor succes van deze aanpak. Tegelijkertijd zien we in de praktijk dat er pas twee projecten daadwerkelijk geïntegreerd zijn opgepakt.

7 Conclusies en aanbevelingen

In dit hoofdstuk geven we antwoord op de hoofdvragen: 1) *Is de verstrekking van GTI-middelen uit EFRO en ESF doeltreffend, doelmatig en effectief, op basis van het gestelde in de Operationele Programma's 2014-2020?* en 2) *Welke positieve en negatieve effecten heeft de geïntegreerde aanpak van GTI?* en bespreken we de mogelijke modellen voor een toekomstig GTI-programma.

7.1 Conclusies

Relevantie

Er is een meerwaarde om een programma te hebben dat op integrale basis vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beziet. Er bestaat immers nog steeds een mismatch op de arbeidsmarkt in de geselecteerde gebieden. De projecten zetten zich in op het tegengaan van deze mismatch. Tegelijkertijd zien we echter ook dat de werelden van sociaal en economisch beleid nog ver van elkaar verwijderd zijn. Kennisinstellingen, bedrijven en overheid kunnen elkaar door het programma beter vinden. Dit programma zorgt voor meer wederzijds begrip en hierdoor mogelijk ook voor een beter gemeentelijk beleid op deze thema's. De evaluatoren zijn van mening dat de geïntegreerde aanpak van groot belang is om de mismatch op de arbeidsmarkt duurzaam aan te pakken en dat hiervoor dan ook voldoende middelen gereserveerd moeten blijven.

Doeltreffendheid en doelmatigheid

Het programma GTI is op strategisch niveau doeltreffend geweest; er is meer wederzijds begrip en samenwerking tussen beleidsvelden. Daarnaast is er ook op het niveau van scholen, bedrijven en lokale overheid meer afstemming, waardoor er een betere aansluiting van vraag en aanbod kan plaatsvinden. Vanuit het programmaniveau bezien, is de aanpak doelmatig geweest: de uitvoeringskosten voor GTI's bij de MA's zijn redelijk beperkt, doordat het programma is ingebed in bestaande structuren. Dit is een doelmatige wijze van de opzet van het programma. Tegelijkertijd gaat het wel ten koste van de doeltreffendheid op projectniveau. Echt geïntegreerde projecten zijn er weinig, dit is in slechts twee gevallen gelukt. Het ontbreken van geïntegreerde projecten wordt toegeschreven aan verschillen in aanvraag- en verantwoordingsprocedures tussen de twee fondsen. Doelmatigheid op projectniveau voor deelnemende partners is dus veel minder het geval dan op programmaniveau. Zoals bekend bij beide programma's worden de administratieve lasten van aanvragers als hoog ervaren. De evaluatoren zijn zich ervan bewust dat dit opgelegd wordt door de Europese Commissie. Tegelijkertijd blijft hierbij de roep aan Brussel voor de versimpeling van de regelgeving. En aan met name de MA's om (nog) beter te communiceren over de administratieve lasten die met de aanvraag gemoeid zijn.

7.2 Aanbevelingen

We kunnen de aanbevelingen splitsen in een deel dat nog van belang is voor deze periode, en een deel dat voor de volgende periode overwogen kan worden.

Voor deze periode

Voor de huidige periode zijn de middelen voor EFRO bijna volledig beschikbaar. Dus daadwerkelijk geïntegreerde projecten in de huidige periode kunnen vrijwel niet meer worden gerealiseerd. Voor de volgende periode zou dit echter wel in toenemende mate kunnen en in onze optiek zelfs moeten

om nog succesvoller te zijn. De aanbevelingen voor deze periode gaan derhalve vooral in op communicatie.

- **Investeer in imago**, zowel om projecten aan te trekken als om successen te delen. Stimuleer bedrijven om zich meer te committeren; door middel van (blijvend) perspectief op banen, bijvoorbeeld;
- **Wees duidelijk over de administratieve lasten**, ondanks de vele gesprekken vooraf wordt toch meermaals aangegeven door projecten dat de administratieve lasten niet duidelijk waren (voornamelijk onder EFRO). Communiceer hier nog duidelijker over, met duidelijke nadruk op de verantwoordelijkheden van penvoerder alsook de overige partners;
- Werk **subsidiabiliteitsregels** uit waar nog nodig, vereenvoudig ze waar mogelijk en zorg voor voorlichting waar er behoefte is. Dit geldt met name voor nieuwe kostenposten onder ESF. Voor de huidige periode is het verder van belang dat de zaken waarover interpretatieproblemen bestaan zo snel mogelijk worden opgelost.

Voor de volgende periode

Voor een duurzaam doeltreffend effect van de geïntegreerde aanpak, dat niet alleen op programmaniveau zijn uitwerking heeft, is een doelmatiger inrichting van het programma van belang. De huidige kaders van GTI werken belemmerend voor échte integratie. Vooruitblikkend op de toekomst zien wij twee mogelijke modellen, met verschillende afwegingen:

1. Voortzetting van de GTI's onder de huidige EFRO- en ESF-regelingen

Om een duurzaam effect te bereiken van een geïntegreerde aanpak van de mismatch op de arbeidsmarkt, is het belangrijk om de juiste omstandigheden te scheppen, zodat integratie in de praktijk in gezamenlijke projecten beter van de grond kan komen. Versimpeling van regelgeving, waardoor de aanvraag en verantwoording van gelden vanuit twee Europese fondsen gemakkelijker gerealiseerd kan worden, moet dan wel worden geoptimaliseerd. Op deze manier kan ook beter tegemoet gekomen worden aan de behoefte aan experimenteeruimte; door soepeler kaders krijgen innovatieve oplossingen meer ruimte.

2. Voortzetting van de GTI's in een aparte regeling

Daarnaast kan verregaande integratie bewerkstelligd worden door aanpakken van de mismatch in de arbeidsmarkt in de GTI's vanuit één fonds, met één regeling. Hierbij moet wel worden afgewogen of de doelstellingen, de budgetten en de uitvoeringskosten met elkaar in evenwicht kunnen blijven.

Los van het model dat gekozen wordt voor voortzetting van het programma, doen wij de volgende aanbevelingen:

- Begin tijdig met nadenken over een doeltreffende en doelmatige **organisatiestructuur** bij verdere integratie en betrek daar eventueel de ervaringen van andere lidstaten bij op het gebied van GTI. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om gelijktijdige tranches en eenduidige beoordelingssystemen;
- **Overweeg een lagere controledruk**. Dit geldt overigens niet enkel voor GTI, maar ook voor de fondsen in het algemeen. Opgemerkt wordt ook dat dit wellicht lastig is, omdat de controlestructuur zoals vastgesteld door de EC geldt voor alle EU-lidstaten. Deze werkwijze past niet noodzakelijkerwijs bij de wijze waarop in Nederland wordt gewerkt;
- Overweeg een **minder zware rol voor de penvoerder** van projecten binnen GTI. De lasten worden met name door de penvoerders als zeer zwaar ervaren. Ook dit geldt overigens niet enkel voor GTI, maar voor projecten onder EFRO in het algemeen.

Bijlage 1 Overzicht interviews en aanwezigen validatieworkshop

Tabel B.1.1 Interviewrespondenten

Interview	Respondenten	Functie	Organisatie	F2F of telefonisch	
1	MA ESF	John Anders	MA ESF	MA ESF: Directie UVB	F2F
		Arjan Wierda	Teamleider bij Uitvoering van Beleid	MA ESF: Directie UVB	F2F
2	MA EFRO + programma management Rotterdam	Ruud van Raak	Programmamanager EFRO (GTI)	MA EFRO: Kansen voor West	F2F
		Adri Hartkoon	Programmasecretari s en GTI-coördinator	MA EFRO: Kansen voor West	F2F
3	SAG + programma management Utrecht	Mariska Pastoors	Programmamanager EFRO (GTI)	Gemeente Utrecht	F2F
		Bob van Dijck	Manager Werk en Inkomen / Lid SAG Utrecht	Gemeente Utrecht	F2F
		Hans Rijnten	Adjunct-directeur EBU / Lid SAG Utrecht	Economic Board Utrecht	F2F
4	SAG + programma management Den Haag	Frank Puchala	Programmamanager EFRO (GTI)	Gemeente Den Haag	F2F
		Andries P. Kout	Bestuurslid	VNO-NCW West	
5	SAG + programma management Amsterdam + ESF coördinator Amsterdam	Ronald Venderbosch	Directeur Participatie - Cluster Sociaal /Lid SAG	Gemeente Amsterdam	F2F
		Peter Koeree	ESF-coördinator AMR groot Amsterdam / Lid SAG	Gemeente Amsterdam	
		Vesna Janjac	Programmasecretari s EFRO + secretaris SAG	Gemeente Amsterdam	
		Anjo Reusink	Programmanager EFRO	Gemeente Amsterdam	

Interview	Respondenten	Functie	Organisatie	F2F of telefonisch	
	Bart Drenth	Voorzitter MKB Amsterdam / Lid SAG Amsterdam	MKB Amsterdam		
6	SAG Rotterdam	Sezgin Yilgin	Rayondirecteur	Rabobank	F2F
7	SAG Rotterdam	Marco Pastors	Directeur NPRZ	Nationaal Programma Rotterdam-Zuid	Telefonisch
8	Comités van Toezicht	Dick Beekhuizen	Senior Beleidsadviseur / lid Comité van Toezicht ESF en EFRO	Ministerie Sociale zaken en Werkgelegenheid	F2F
9	ESF coördinator Den Haag	Rob Bakker	Senior Beleidsadviseur en ESF-coördinator	Gemeente Den Haag	F2F
		Martijn Middelkamp	Domeinmanager Werk & Begeleiding en plaatsvervangend directeur WerkgeversServicepunt.	Gemeente Den Haag	
10	ESF coördinator Rotterdam	Kris Luijsterburg	Adviseur Internationale Zaken en Europese Subsidies en ESF-coördinator	Gemeente Rotterdam	F2F
		Jos Maaskant	Teamleider Internationale Zaken en Europese Subsidies	Gemeente Rotterdam	
		Marlin Huygens	Directeur Werk en Inkomen	Gemeente Rotterdam	
11	ESF coördinator Utrecht	Ted Willemsen	Beleidsmedewerker Werk & Inkomen	Gemeente Utrecht	F2F
		Mariska Pastoors	Programmamanager EFRO	Gemeente Utrecht	
		Jogchem Meinema	ESF en GTI-adviseur namens RBO	Gemeente Utrecht	
		Gerrita Otten	Externe projectleider voor ESF en GTI namens RBO	Gemeente Utrecht	
12	Uitvoering project ESF Rotterdam	Kris Luijsterburg	Adviseur Internationale Zaken en Europese Subsidies en ESF-coördinator	Gemeente Rotterdam	F2F
		Astrid van Aalst	Projectleider WW@Work	Gemeente Rotterdam	

Interview	Respondenten	Functie	Organisatie	F2F of telefonisch	
	Daniel Klijn	Business Analist WW@Work	Gemeente Rotterdam		
	El Mustapha Kaouass	Projectleider ESF GTI	Gemeente Rotterdam		
	Ardo Heijblom	Dedicated Team NPRZ, Team Coördinator Arbeidsbemiddeling	Gemeente Rotterdam		
	Ralph Lodewijk	Dedicated Team NPRZ, Job Hunter	Gemeente Rotterdam		
13	Uitvoering project ESF Den Haag	Jeroen van den Berg	Wijkleerbedrijf / Projectmanager bij Werkgeversservicepunt	Gemeente Den Haag	Telefonisch
	Marit van Middelkoop	Wijkleerbedrijf / Accountmanager Zorg en Welzijn en coördinator van het werkleerbedrijf- project	Gemeente Den Haag		
14	Uitvoering project ESF Amsterdam	Michel Kanters	Programmamanager Statushouders en Jeugdwerkloosheid	Gemeente Amsterdam	Telefonisch
	Mohamed Hoesein	Coördinator van de jobhunters voor statushouders	Gemeente Amsterdam		
15	Uitvoering project ESF Utrecht	Peggy Smulders	Uitvoerder project Stagestraat	Stad & Co	Telefonisch
16	EFRO projectleider en uitvoerder Amsterdam	Annelies Spork	House of Skills / Programmadirecteur	Gemeente Amsterdam	F2F
	Ronald Koen	House of Skills / Commissieadviseur	Gemeente Amsterdam		
	Hafsa Chaara	House of Skills / Financiële projectcontrole	Gemeente Amsterdam		
17	EFRO projectleider en uitvoerder Den Haag	Nico van Est	FRED / Fondsmanager	Stichting Stimuleringsfonds Volkshuisvesting Nederlandse gemeenten	F2F
18	EFRO projectleider en uitvoerder Rotterdam	Mirjam van Ormondt	Verbonden met Zuid / Projectleider	Zadkine	F2F
19	EFRO projectleider en uitvoerder Utrecht	Tony Schoen	Utrecht Sustainability Institute / Projectleider	Tony Schoen	F2F

	Interview	Respondenten	Functie	Organisatie	F2F of telefonisch
20	EFRO projectleider en uitvoerder Amsterdam	Jacques Neefs	NexTechnician / Projectdirecteur	NexTechnician	Telefonisch
21	EFRO projectleider en uitvoerder Den Haag	Gerard Meyer	Kennis en praktijkcentrum energietransitie / Projectmanager	ROC Mondriaan	Telefonisch
22	EFRO projectleider en uitvoerder Rotterdam	Jonneke de Jong	Samen sterk voor de toekomst / Projectmanager	STC Group	Telefonisch
23	EFRO projectleider en uitvoerder Utrecht	Karin Mensink	Leerwerkbedrijven / Projectleider	ROC Midden Nederland	F2F
		Erik Bekkering	Leerwerkbedrijven / Projectleider	MBO Utrecht	

Tabel B.1.2 Aanwezigen validatieworkshop

Aanwezigen	Functie	Organisatie
John Anders	MA ESF	MA ESF: Directie UVB
Ruud van Raak	Programmamanager EFRO (GTI)	MA EFRO: Kansen voor West / Gemeente Rotterdam
Brian van Apeldoorn	Opdrachtgever	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Mariska Pastoors	Programmamanager EFRO (GTI)	Gemeente Utrecht
Frank Puchala	Programmamanager EFRO (GTI)	Gemeente Den Haag
Dick Beekhuizen	Lid Comités van Toezicht	Ministerie Sociale zaken en Werkgelegenheid
Peter Koeree	ESF-coördinator AMR groot Amsterdam	Gemeente Amsterdam
Kris Luijsterburg	Adviseur Internationale Zaken en Europese Subsidies en ESF-coördinator	Gemeente Rotterdam
Jan van den Oord	ESF uitvoering Amsterdam	Gemeente Amsterdam
Gerard Meyer	Projectmanager	Kennis en praktijkcentrum energietransitie
Jonneke de Jong	Projectmanager	Samen sterk voor de toekomst

Bijlage 2 Beantwoording van de evaluatievragen

Vraag 1	Is de probleemstelling achter 'het verkleinen van de mismatch op de arbeidsmarkt' nog relevant?	Vindplaats
Bevindingen	Het verkleinen van de mismatch op de arbeidsmarkt is onverminderd relevant, met name in de G4. Ondanks dat de economie aantrekt, is er een groep mensen op de arbeidsmarkt die achterblijft en niet aan het werk komt. Juist in de G4 is deze problematiek extra prominent.	Hoofdstuk 4

Vraag 2	Sluiten de doelstellingen van de GTI nog aan bij de doelstelling van EFRO/ESF 'het verkleinen van de mismatch op de arbeidsmarkt'?	Vindplaats
Bevindingen	De doelstellingen uit de uitvoeringsprogramma's van de steden dragen bij aan de doelstelling van het verkleinen van de mismatch op de arbeidsmarkt.	Hoofdstuk 5, bijlage 3

Vraag 3	Op welke wijze dragen de GTI investeringen positief of negatief bij aan duurzame stedelijke ontwikkeling?	Vindplaats
Bevindingen	GTI draagt bij aan duurzame stedelijke ontwikkeling door te investeren in projecten waar anders geen financiering voor zou zijn. Positief is de verbetering van het vestigingsklimaat door investeringen in bedrijventerreinen.	Hoofdstuk 5

Vraag 4	Zorgt de geïntegreerde aanpak GTI voor een betere/andere samenwerking tussen betrokken organisaties ten opzichte van niet geïntegreerde programma's?	Vindplaats
Bevindingen	Het GTI-programma zorgt voor meer en betere samenwerking. Door de projecten ontstaan waardevolle samenwerkingen tussen bedrijven en scholen, bedrijven en gemeenten. Binnen gemeenten wordt beter samengewerkt tussen verschillende departementen.	Hoofdstuk 5 en hoofdstuk 6

Vraag 5	Heeft GTI bijgedragen aan de integrale aanpak van de mismatch vraag en aanbod op de arbeidsmarkt op beleids- en uitvoeringsniveau?	Vindplaats
Bevindingen	Integratie heeft vooral plaatsgevonden op programmaniveau en minder op projectniveau. Op beleidsniveau is men positiever over de integrale aanpak dan op uitvoeringsniveau. Het meer integraal werken binnen gemeenten zou kunnen bijdragen aan een effectievere aanpak.	Hoofdstuk 5 en hoofdstuk 6

Vraag 6	(ESF) Hoeveel deelnemers zijn gepland met welke kenmerken hoeveel daarvan zijn al bereikt?	Vindplaats
Bevindingen	Grotere aantallen deelnemers worden bereikt dan van tevoren gepland was. Definitieve cijfers over bereik en uitstroom van de deelnemers worden door CBS aangeleverd in juni 2019.	Hoofdstuk 5

Vraag 7	(ESF) Hoeveel werkgevers met welke kenmerken zijn bereikt?	Vindplaats
Bevindingen	Cijfers over het aantal werkgevers dat bereikt is door inzet van ESF-middelen onder GTI zijn op dit moment niet bekend. Het CBS analyseert deze gegevens en brengt daarover rapport uit in juni 2019. Wel komt uit de	Hoofdstuk 5, bi

Vraag 7 (ESF) Hoeveel werkgevers met welke kenmerken zijn bereikt?		Vindplaats
	interviews naar voren dat het vraaggestuurd werken zeer belangrijk is en ook steeds meer aandacht krijgt.	

Vraag 8 (EFRO) Hoeveel samenwerkingsverbanden tussen kennisinstellingen en bedrijfsleven en/of overheid richten zich op het verkleinen van de mismatch op de arbeidsmarkt?		Vindplaats
Bevindingen	Er zijn 20 samenwerkingsverbanden gerealiseerd op 31-12-2018 gericht op verkleinen mismatch. Dit komt neer op 154% van de 13 verwachte samenwerkingsverbanden. Binnen de projecten zijn 252 deelnemende bedrijven.	Hoofdstuk 5, bijlage 5

Vraag 9 (EFRO) Hoeveel bedrijven zijn succesvol benaderd voor vestiging in de gebieden waarop GTI zich richt?		Vindplaats
Bevindingen	Het aantal bedrijven dat zich gevestigd heeft in de GTI-gebieden nadat zij benaderd zijn vanuit een project is niet expliciet bijgehouden via output-indicatoren. Het aantal bedrijfsvestigingen in GTI-gebied is sterk gestegen (29%) van 2013 tot 2017, zelfs tot boven de streefwaarde voor 2023. De doelstelling is dus behaald. Daarnaast hebben 19 ondernemingen steun gekregen in GTI-projecten op prioritaire as 4 (vestiging). Daarmee is 49% van de streefwaarde in 2023 bereikt. De bijdrage van het GTI-programma aan het aantal bedrijfsvestigingen in GTI-gebied is moeilijk te bepalen. De investeringen vanuit het programma zijn relatief klein ten opzichte van de stedelijke economie. Men kan dus slechts ten dele verwachten dat de voortgang toe te schrijven is aan het GTI-programma.	Hoofdstuk 5, bijlage 5

Vraag 10 Zijn de juiste projecten geselecteerd voor het behalen van de doelstellingen van de GTI?		Vindplaats
Bevindingen	De projectbeoordeling vindt dusdanig plaats dat projecten bij EFRO tenminste een bepaalde minimumscore moesten behalen om gehonoreerd te worden. Hierdoor worden geen projecten geselecteerd die niet aan de doelstellingen voldoen. Door nauwgezet in te zetten op de interventielogica van GTI, passen de projecten goed binnen het programma.	Hoofdstuk 5, bijlage 4

Vraag 11 Op welke wijze sluit de interventielogica van de gesubsidieerde projecten aan op de interventielogica van GTI?		Vindplaats
Bevindingen	Over het algemeen sluiten de interventielogica's van de EFRO-projecten goed aan bij de interventielogica van het programma GTI.	Hoofdstuk 5, bijlage 4

Vraag 12 Welke elementen (bijvoorbeeld de locatiegebondenheid) werken bevorderend dan wel belemmerend voor een integrale aanpak van de mismatch op de arbeidsmarkt in de G4?		Vindplaats
Bevindingen	Als belangrijk belemmerend effect voor een integrale aanpak van de mismatch wordt de locatie-afbakening in het GTI-programma genoemd. Dit wordt echter tegelijkertijd ook als succesfactor genoemd. Daarnaast zijn belemmerende factoren de multi-problematiek van de doelgroep en het redeneren vanuit eigenbelang van organisaties. De samenwerking binnen en tussen gemeenten werkt bevorderend.	Hoofdstuk 6

Vraag 13	In welke mate en op welke wijze hebben geselecteerde bedrijven invloed op het beroepsgerichte onderwijsaanbod in de gemeente en op de scholing van de kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt?	Vindplaats
Bevindingen	Bedrijven hebben steeds meer invloed op het beroepsgerichte onderwijsaanbod, zij het dat dit meest door middel van stages en praktische invulling gebeurt en nog in mindere mate op conceptueel niveau.	Hoofdstuk 5

Vraag 14	Kunnen gemeenten en/of scholen meer en/of beter mensen met afstand tot de arbeidsmarkt vraag gestuurd wegzetten bij nieuwe en bestaande bedrijven in de GTI gebieden?	Vindplaats
Bevindingen	Het is lastig om meetbaar te maken welk deel van de mensen die aan het werk zijn gekomen, toe te schrijven is aan GTI. De focus is verschoven van arbeidsaanbod naar arbeidsvraag, er wordt meer aandacht besteed aan wat bedrijven nodig hebben aan vaardigheden. Het zou goed zijn om ook onderscheid te maken in verschillende doelgroepen.	Hoofdstuk 5

Vraag 15	Wat zijn de administratieve lasten voor aanvragers van projecten, de G4 en de management autoriteiten?	Vindplaats
Bevindingen	De hoogte van de administratieve lasten wordt niet als zodanig bijgehouden in de systemen. Wel wordt aangegeven dat de administratieve lasten bij beide programma's onder GTI als hoog worden ervaren. Met name de uitvoeringslasten worden door zowel de projectaanvragers als door de betrokkenen bij de gemeenten als hoog ervaren. Het gaat hierbij met name om de verantwoording van de urenstaten.	Hoofdstuk 6

Vraag 16	Hoe is de uitvoering verlopen (zowel bij/door aanvrager als de managementautoriteiten?)	Vindplaats
Bevindingen	Na een periode waarin iedereen moest wennen aan elkaar en aan de te verantwoorden producten loopt de uitvoering van de projecten nu steeds beter. Opgemerkt moet worden dat het budget voor EFRO zo goed als beschikbaar is, en dat voor ESF nog middelen beschikbaar zijn.	Hoofdstuk 5 en hoofdstuk 6

Vraag 17	Wat gaat goed/wat kan beter?	Vindplaats
Bevindingen	<p>Wat gaat goed?</p> <ul style="list-style-type: none"> • De middelen voor EFRO zijn inmiddels grotendeels beschikbaar, de verwachting voor ESF-middelen is dat de budgetten gerealiseerd gaan worden; • Samenwerking tussen partijen gaat steeds beter. Men weet elkaar steeds beter te vinden; • Door de samenwerking op het gebied van GTI kunnen ook andere projecten worden gestart en zijn de lijnen korter. Men weet elkaar immers te vinden. <p>Wat kan beter?</p> <ul style="list-style-type: none"> • De integraliteit in uitvoering ontbreekt soms. EFRO en ESF zijn eigenlijk twee gescheiden beleidsvelden, die zich kenmerken door verschillende manieren van werken. De één richt zich op personen, terwijl de ander zich op het bedrijfsleven richt. Bij EFRO het openstellen van budget, wie het eerst komt wie het eerst maakt. Dit terwijl ESF eigenlijk een budget betreft dat de gemeente tot zijn beschikking heeft om die doelen die in het uitvoeringsplan zijn gesteld, te bereiken; 	Hoofdstuk 5 en hoofdstuk 6

Vraag 17	Wat gaat goed/wat kan beter?	Vindplaats
	<ul style="list-style-type: none"> • Duidelijkheid over aan te leveren informatie vooraf wordt gewaardeerd. Sommige aanvragers van projecten geven aan van sommige documentatie niet tijdig op de hoogte gesteld te zijn; • Versimpeling van de regels omtrent nieuwe partners of het wijzigen van gegevens van partners; • Communicatie van de successen. Zowel voor het aantrekken van toekomstige projecten als voor de zichtbaarheid van de resultaten voor de projectpartners van een project. 	

Vraag 18	Was er sprake van implementatieproblemen? Zo ja, hoe is hiermee omgegaan en wat is het resultaat?	Vindplaats
Bevindingen	<ul style="list-style-type: none"> • In de beginperiode was ESF slecht vertegenwoordigd in sommige stedelijke adviesgroepen. Inmiddels is in alle steden ook ESF-vertegenwoordiging in de adviesgroep opgenomen; • In de beginperiode was er onduidelijkheid over het verantwoordingskader van ESF. Met name op het gebied van de nieuwe kostensoorten. Hierdoor zijn sommige declaraties afgewezen. Nu zijn er voor sommige kostensoorten nieuwe afspraken gemaakt. De overgebleven budgetten zijn wel deels meegenomen naar de volgende aanvraagperiode; • De onduidelijkheid over de te declareren kosten heeft er, volgens sommige geïnterviewden uit Rotterdam, Utrecht en Den Haag, voor gezorgd dat het innovatieve karakter van GTI-ESF werd geremd. Zo geven partijen aan wel mee te willen doen aan de projecten, maar geen gebruik te willen maken van de subsidie vanwege de verantwoordingslast. Volgens andere geïnterviewden werd er gesteld dat er samen met SZW naar gezocht is om een werkbare methode te ontwikkelen en dat dit nu dus beter gaat; • Voor aanvragers van middelen onder EFRO is er vooral onduidelijkheid over de administratieve lasten bij aanvraag en bij uitvoering van projecten. Veel komt er voor rekening van de penvoerder. Duidelijkere communicatie vanuit de MA – niet enkel richting penvoerder, maar ook richting projectpartners - is hierin gewenst; • Het verschil in doorlooptijd van subsidietoekenningen voor projecten tussen ESF en EFRO maakt dat gezamenlijke toekenning van middelen lastig is voor projecten; • EFRO kijkt naar de postcode van de werkgever en ESF naar de postcode van de werkzoekende voor de verantwoording maken de implementatie niet makkelijk. Gesprekken tussen EFRO- en ESF-medewerkers om elkaars taal en cultuur beter te begrijpen hebben tot meer wederzijds begrip geleid. 	Hoofdstuk 5 en hoofdstuk 6

Vraag 19	Wat zijn de overeenkomsten en verschillen in organisatie, proces, aanpak tussen de G4 en wat voor consequenties hebben deze verschillen en overeenkomsten?	Vindplaats
Bevindingen	De uitvoeringsprogramma's kenmerken zich door veel overeenkomsten. Inhoudelijke verschillen zijn er op het gebied van geografische afbakening en verschil in focus.	Hoofdstuk 6

Vraag 20	Hoe functioneert de (subsidie)regeling en het beoordelingskader voor werving en beoordeling van projecten?	Vindplaats
Bevindingen	De regeling op zich functioneert goed. Dit blijkt ook uit de beschikte en gerealiseerde middelen van het programma. De projectselectie en -beoordeling lijken ook naar behoren te werken.	Hoofdstuk 5 en hoofdstuk 6

Vraag 21	Heeft het duurzaam investeren in mensen gericht op de prioriteit "verminderen van de mismatch op de arbeidsmarkt" een rol gespeeld bij de afweging van te starten projecten gericht op de overige prioriteiten (innovatie, koolstofarme economie, sociale inclusie)?	Vindplaats
Bevindingen	Het duurzaam investeren in mensen gericht op de prioriteit "verminderen van de mismatch op de arbeidsmarkt" heeft nauwelijks een rol gespeeld bij de afweging van te starten projecten gericht op de prioriteiten innovatie en koolstofarme economie. Slechts één van de vijf projecten onder de genoemde prioriteiten maakt melding van een beoogde verbetering in de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.	Bijlage 4

Bijlage 3 Aansluiting doelstellingen uitvoeringsplannen bij doelstelling verkleinen mismatch

Inleiding

In het stuk hieronder worden de uitvoeringsplannen van de steden uitgelicht. Zoals te zien is, zijn er weinig grote verschillen tussen de steden. Ze sluiten allen goed aan bij de doelstellingen van het GTI-programma en dragen direct of indirect bij aan het verminderen van de mismatch op de arbeidsmarkt.

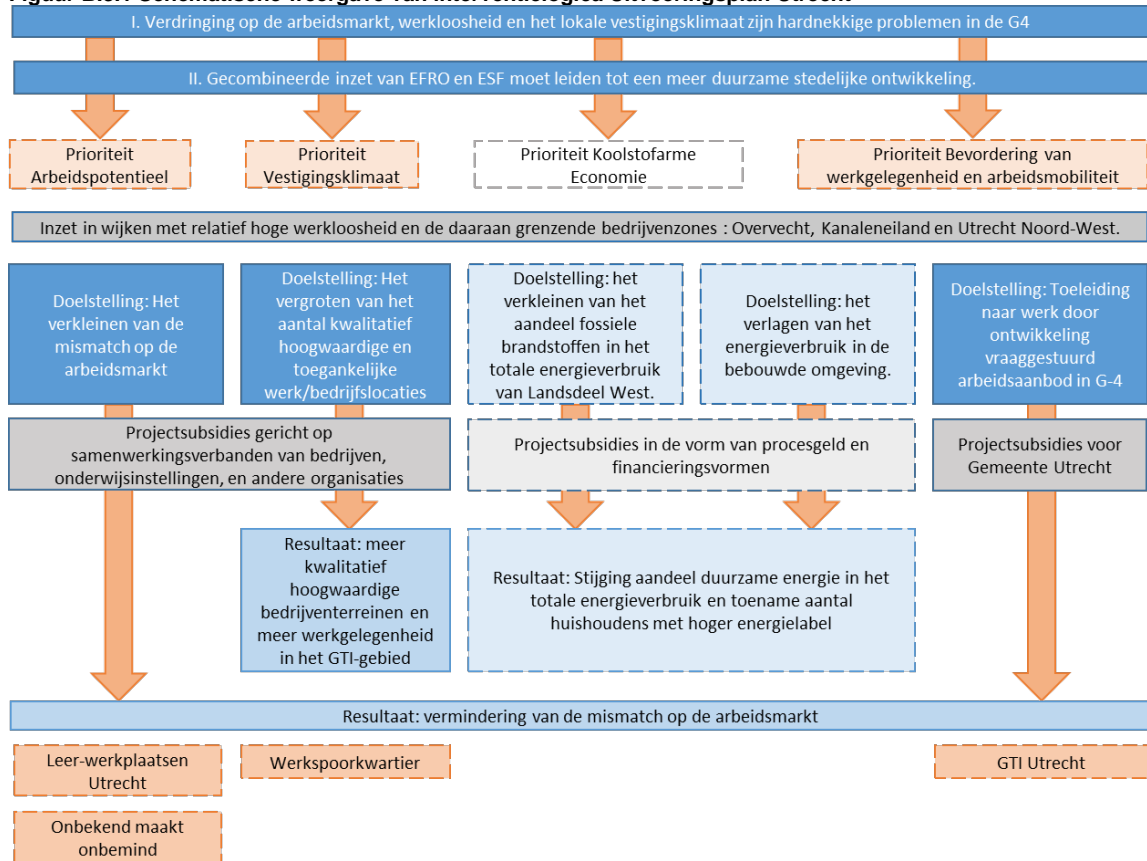
Per uitvoeringsplan is een schematische weergave van de interventielogica gemaakt. Deze figuren zijn volgens eenzelfde principe opgebouwd. In de bovenste twee of drie balken worden de maatschappelijke uitdagingen aangegeven waarvoor in het uitvoeringsplan een set aan acties wordt toegeschreven. Deze uitdagingen worden aangepakt met een aantal prioriteiten. Deze prioriteiten vloeien uit de maatschappelijke uitdagingen en staan aangegeven in de volgende tekstvakken. Niet alle prioriteiten zijn relevant voor het GTI-programma. De relevante prioriteiten hebben een oranje kleur gekregen.

Elke prioriteit heeft één of meerdere doelstellingen. Voor de prioriteit arbeidspotentieel is er binnen Utrecht bijvoorbeeld de doelstelling om de mismatch op de arbeidsmarkt te verminderen. De doelstellingen van de prioriteiten staan in tekstvakken aangegeven. Hierbij zijn de doelstellingen die relevant zijn voor het GTI-programma donkerblauw en de doelstellingen die minder relevant zijn voor het GTI-programma lichtblauw. Vervolgens wordt aangegeven welk type acties kan worden genomen om bij te dragen aan het bereiken van de doelstelling, en wat het beoogde resultaat voor de prioriteit is. De geografische afbakening die in het uitvoeringsplan wordt gebruikt staat aangegeven in het grijze tekstvak tussen de prioriteiten en de doelstellingen. Per prioriteit is tevens aangegeven welke projecten (en in het geval van ESF-subsidietrajecten) onder welke prioriteit vallen. Een overzicht van de projecten is opgenomen in Bijlage 7.

Utrecht

Het uitvoeringsplan van Utrecht richt zich op vier programmaprioriteiten: arbeidspotentieel, vestigingsklimaat, koolstofarme economie en het bevorderen van werkgelegenheid en arbeidsmobiliteit. De GTI-aandacht richt zich op Arbeidspotentieel, Vestiging en Koolstofarme economie. In de wijken met een relatief hoge werkloosheid en de daaraan grenzende bedrijvenzones: Overvecht, Kanaleneiland en Utrecht Noord-West. In de onderstaande figuur is de interventielogica van het uitvoeringsplan Utrecht schematisch weergegeven.

Figuur B.3.1 Schematische weergave van interventielogica Uitvoeringsplan Utrecht



Het verkleinen van de mismatch op de arbeidsmarkt

De mismatch op de arbeidsmarkt in Utrecht is in vergelijking met de andere grote steden niet erg groot. Wel zijn er aanzienlijke verschillen tussen de Utrechtse wijken onderling. De wijken die minder goed uit de verf komen, worden gestimuleerd via acties die gericht zijn op het versterken van het (toekomstige) arbeidspotentieel. Hierbij staan sectoren centraal waarin een mismatch tussen vraag en aanbod wordt ervaren. Het gaat bijvoorbeeld om techniek, ICT, zorg en duurzaamheid. Aanvragers zijn samenwerkingsverbanden van bedrijven en/of intermediaire organisaties met onderwijsinstellingen en brancheorganisaties. Op dit moment lopen er twee concrete GTI-projecten onder deze prioriteit: Leer-werkplaatsen Utrecht en Onbekend maakt Onbemind (zie Bijlage 7 voor verdere informatie over de projecten).

Het vergroten van het aantal kwalitatief hoogwaardige en toegankelijke werk/bedrijfslocaties

Onder de prioriteit vestigingsklimaat is het de bedoeling om de sociaaleconomische ontwikkeling in zwakkere wijken te stimuleren door met EFRO-inzet ruimte te creëren voor bedrijvigheid, werkgelegenheid en ondernemerschap. Daarnaast is kunnen verouderde bedrijvenzones rondom deze wijken aangepakt worden door renovatie, transformatie, tijdelijke invullingen en andere initiatieven. Utrecht wil binnen de GTI onderzoeken of sociaal ondernemers met de beschikbare EFRO- en ESF-middelen ondersteund kunnen worden. Zo kunnen werkzoekenden uit de ESF-doelgroep aan het werk geholpen worden via sociale ondernemingen, die zijn gesteund vanuit EFRO. Het project Werkspoorkwartier is het lopende project in Utrecht op dit vlak.

Toeleiding naar werk door ontwikkeling vraag gestuurd aanbod in G4

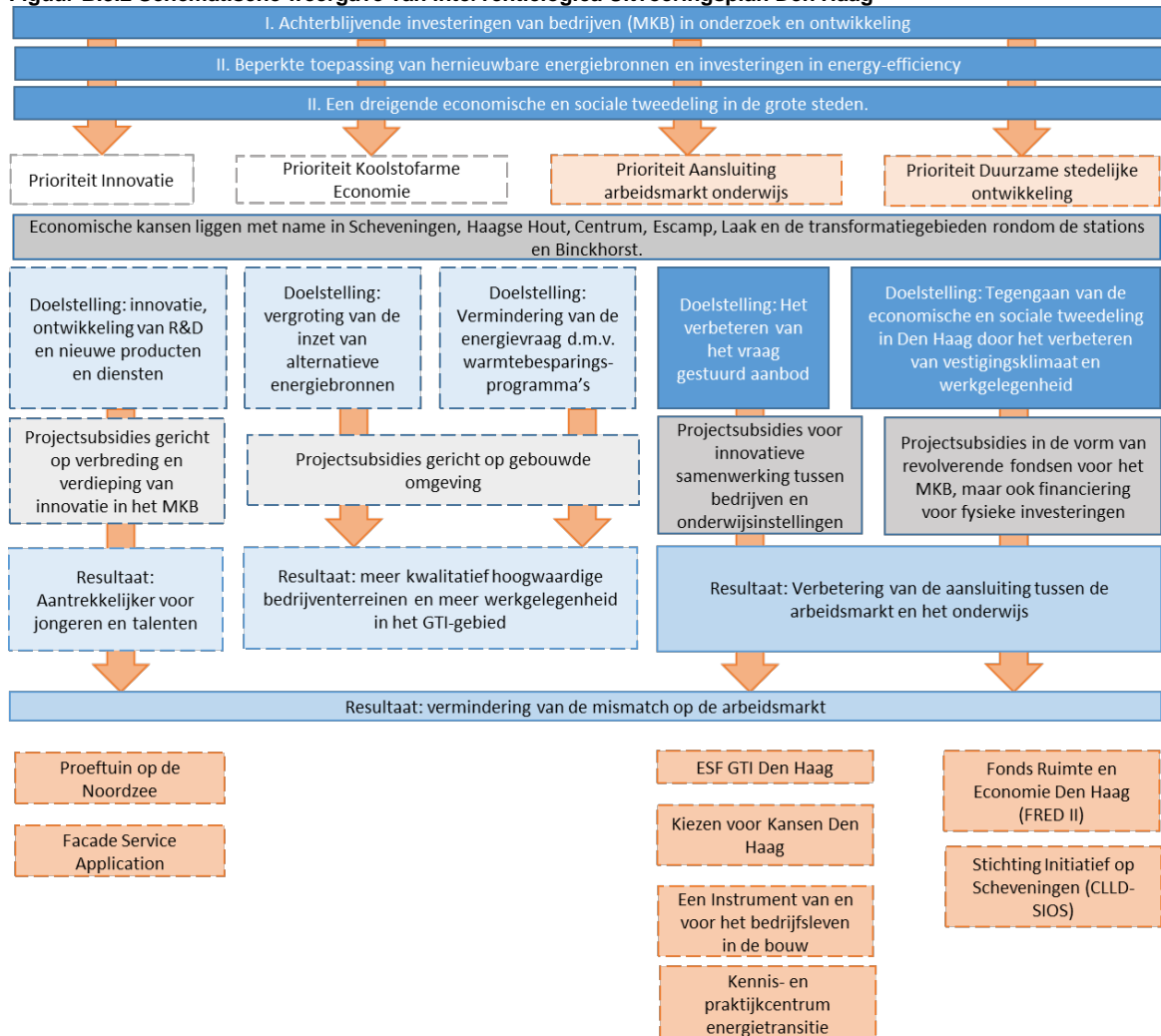
De prioriteit bevordering van werkgelegenheid en arbeidsmobiliteit is primair gericht op de ESF-kant van het uitvoeringsplan in Utrecht. Hierbij worden verbindingen gemaakt tussen werkgevers en werkzoekenden aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Het doel is om in Utrecht de laagste werkloosheid van Nederland te hebben. Er is daarbij specifiek aandacht voor de positie van

(kwetsbare) jongeren op de arbeidsmarkt. Op dit moment loopt het ESF-project GTI Utrecht om dit te faciliteren. Met behulp van ESF wordt door het Werkgevers Servicepunt gezocht naar baanopeningen en vacatures voor deze werkzoekenden. Initiatieven in de stad die voorzien in een gebiedsgerichte geïntegreerde aanpak voor deze wijken en de aangrenzende bedrijventerreinen vullen deze aanpak aan en verzorgen ook versterkende voorzieningen aan kandidaten.

Den Haag

De inrichting van het Haagse uitvoeringsplan is ingegeven door een drietal ontwikkelingen: achterblijvende investeringen van bedrijven (MKB) in onderzoek en ontwikkeling; beperkte toepassing van hernieuwbare energiebronnen en investeringen in energy-efficiency, en; een dreigende economische en sociale tweedeling in de grote steden. Het GTI vertaalt dit naar die prioriteiten: Innovatie, en duurzame stedelijke ontwikkeling (Arbeidspotentieel en Vestiging). Van deze prioriteiten is innovatie de minder relevante voor het GTI-programma. De aansluiting tussen arbeidsmarkt en onderwijs wordt in de tekst van het uitvoeringsplan voorts nog als belangrijke prioriteit benoemd. In het onderstaande schema, waarin we de interventielogica van het uitvoeringsplan Den Haag uiteenzetten, is deze prioriteit dus ook meegenomen. In de volgende paragrafen wordt de interventielogica kort doorlopen.

Figuur B.3.2 Schematische weergave van interventielogica Uitvoeringsplan Den Haag



Het verbeteren van het vraaggestuurd aanbod

Om de mismatch op de arbeidsmarkt in Den Haag te verminderen wordt onder het uitvoeringsprogramma ingezet op de aansluiting vanuit het mbo+ onderwijs op de arbeidsmarkt. Hierbij wordt enerzijds gepoogd de kwaliteit van de onderwijsinfrastructuur te verbeteren en

daarnaast wordt er in de vorm van projectsubsidies actief ingezet op meer innovatieve samenwerking tussen bedrijven en onderwijsinstellingen. Op dit moment zijn er drie lopende GTI-projecten die zich richten op het verbeteren van het vraaggestuurd arbeidsaanbod. De match tussen arbeid en werkgevers in de vorm van werkgeverscheques of begeleiding van werknemers uit de doelgroep van de gemeente Den Haag bij het vinden van een nieuwe baan. De EFRO-projecten Kiezen voor Kansen Den Haag, Een instrument van en voor het bedrijfsleven in de bouw en Kennis- en praktijkcentrum energietransitie, zijn ook gericht op de prioriteit vraaggestuurd arbeidsaanbod.

Tegengaan van de economische en sociale tweedeling in Den Haag

De economische en sociale tweedeling in Den Haag is aangestipt als aandachtspunt in de huidige programmaperiode. Om de verbinding tussen de 'top' economie en de lokale economie te verbeteren zet Den Haag in op economische kansen in Scheveningen, Haagse Hout, Centrum, Escamp, Laak en de transformatiegebieden rondom de stations en Binckhorst. Het MKB zorgt voor de helft van de banen in de stad. Met name voor mensen met een laag opleidingsniveau is het MKB een belangrijke werkgever. Vandaar dat er in Den Haag voor is gekozen om met behulp van revolverende fondsen (met name het Fonds Ruimte en Economie Den Haag) projectsubsidies te verlenen aan het MKB. Als gevolg zou de werkgelegenheid moeten toenemen, waarmee mensen met een laag opleidingsniveau makkelijker aan de slag kunnen.

Naast het MKB zet Den Haag ook breder in op toerisme en haar functie als stad van Vrede en Recht. Hiermee wordt gehoopt dat extra toerisme ook bestedingen in de stad oplevert, waardoor de werkgelegenheid zal stijgen. Om deze ontwikkeling te faciliteren worden de mogelijkheden van stedelijke lokale ontwikkelingsstrategieën (CLLD) verkend binnen het project Stichting Initiatief op Scheveningen.

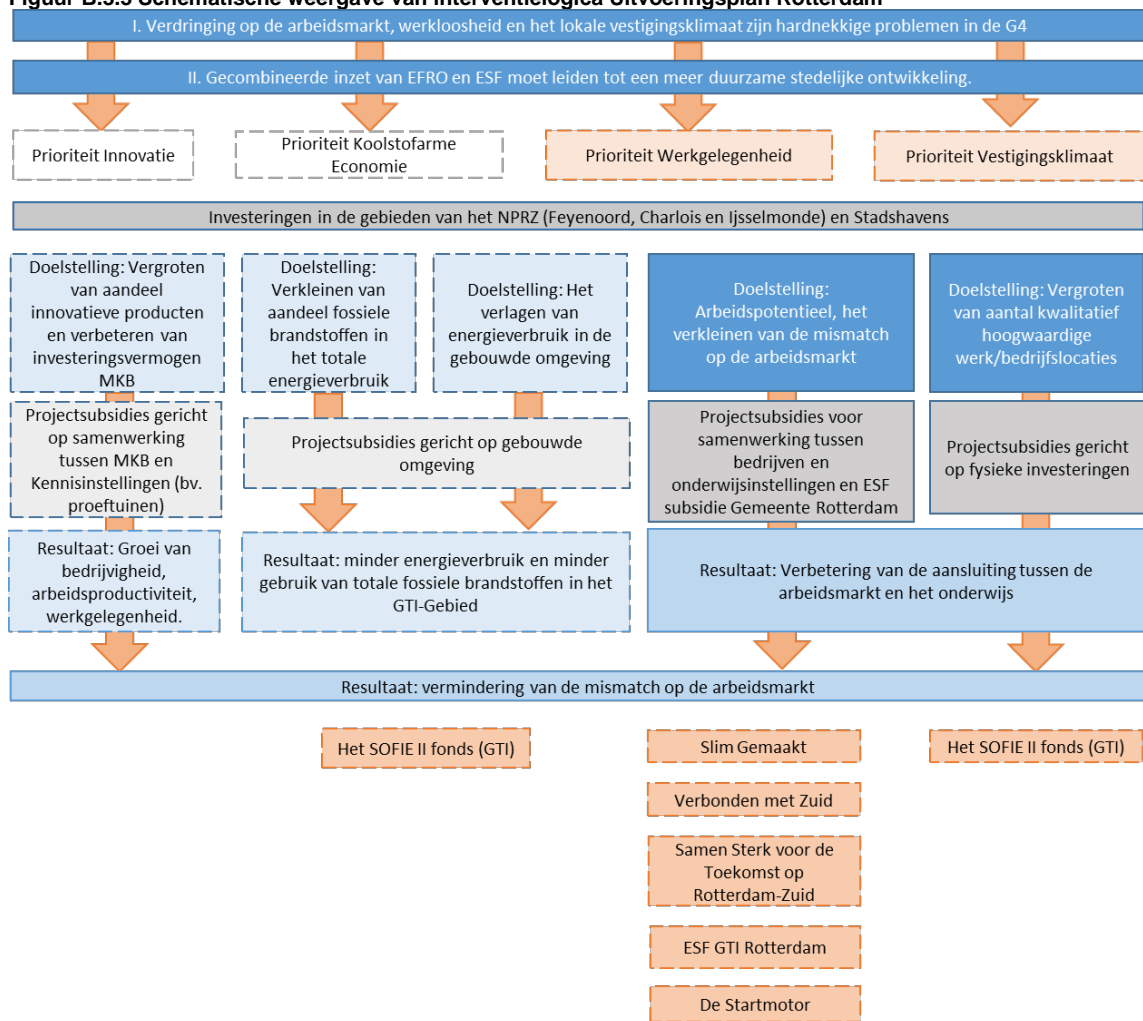
Innovatie en koolstofarme economie

Naast de projecten onder de prioriteit aansluiting arbeidsmarkt onderwijs en duurzame stedelijke ontwikkeling zijn er ook twee lopende GTI-projecten onder de prioriteit innovatie.

Rotterdam

In Rotterdam en met name Rotterdam Zuid speelt gedurende langere tijd een grootstedelijke problematiek die volgens velen als 'on-Nederlands' bestempeld kan worden. Om deze problematiek aan te pakken is in 2011 het Nationaal Programma Rotterdam Zuid opgezet. Doel is om Rotterdam Zuid in een periode van 20 jaar op hetzelfde niveau te krijgen als de rest van Rotterdam en de G4. De investeringen binnen het uitvoeringsplan Rotterdam vallen ook binnen het programmagebied van NPRZ (Charlois, Feyenoord en IJsselmonde) en Stadshavens. Het GTI-deel van het uitvoeringsplan is gericht op drie prioriteiten: werkgelegenheid en vestigingsklimaat en koolstofarme economie. In de onderstaande figuur is het uitvoeringsplan Rotterdam schematisch weergegeven.

Figuur B.3.3 Schematische weergave van interventielogica Uitvoeringsplan Rotterdam



Het verlagen van energieverbruik in de gebouwde omgeving.

Hoewel het uitvoeringsplan Rotterdam voor de GTI-investeringen sterk de nadruk legt op de prioriteiten werkgelegenheid en vestigingsklimaat, is er ook een lopend GTI 'project' onder de prioriteit koolstofarme economie. Het gaat hierbij om het SOFIE II fonds. De inhoudelijke focus van het financiële instrument SOFIE II zal gericht zijn op het stimuleren van investeringen in duurzame energie en het vestigingsklimaat. Hoofddoel van de projecten die door dit fonds gefinancierd zullen worden is om het energieverbruik in de gebouwde omgeving te verlagen. Uit het uitvoeringsplan blijkt dat de uitvoerders hierbij hopen dat de investeringen in energiebesparing in de gebouwde omgeving bijdragen aan de overgang naar een koolstofarme economie en daarnaast ook aanknopingspunten biedt voor innovatie, werkgelegenheid en opleidingsplaatsen.

Het verkleinen van de mismatch op de arbeidsmarkt

Voor de prioriteit verkleinen van de mismatch op de arbeidsmarkt wordt met een gecombineerde inzet van EFRO- en ESF-gelden gewerkt. Hierbij worden enerzijds projectsubsidies verleend vanuit EFRO gericht op de vraag van bedrijven naar voldoende geschoold personeel en de ontwikkeling van werkgelegenheid. Anderzijds wordt met ESF-gelden steun gegeven aan werkzoekenden en niet-actieve personen. Net als in de andere steden is er in Rotterdam steeds meer sprake van een mismatch op de arbeidsmarkt, waarbij werknemers uit het lagere segment opleidingen hebben genoten die niet aansluiten op de vraag naar arbeid vanuit de arbeidsmarkt. Via de EFRO-projecten Slim Gemaakt, Verbonden met Zuid, de Startmotor, Samen Sterk voor de Toekomst op Rotterdam-Zuid en het ESF-project GTI Rotterdam, wordt ingezet op het verkleinen van de

mismatch op de arbeidsmarkt. Het ESF-project bestaat uit verschillende sub-projecten die allen zijn gericht op matching tussen werkgevers en werknemers.

Het vergroten van het aantal kwalitatief hoogwaardige werk/bedrijfslocaties

Het vestigingsklimaat is het tweede GTI-doel waar op ingezet wordt in Rotterdam. Streven is om het aanwezige fysieke en sociaaleconomische potentieel in Rotterdam beter te benutten. Voor Rotterdam ligt veel ruimte voor nieuwe bedrijvigheid en banenvorming in stadshavens. De ontwikkeling van deze nieuwe bedrijvigheid wil Rotterdam stimuleren door de financiering van nieuwe projecten te vergemakkelijken. Hiervoor is een revolverend fonds opgericht: het SOFIE II Fonds. Dit ontwikkelfonds richt zich op kleinschalige financiering voor bijvoorbeeld ingrepen in de fysieke omgeving als het opknappen van bedrijfsruimtes.

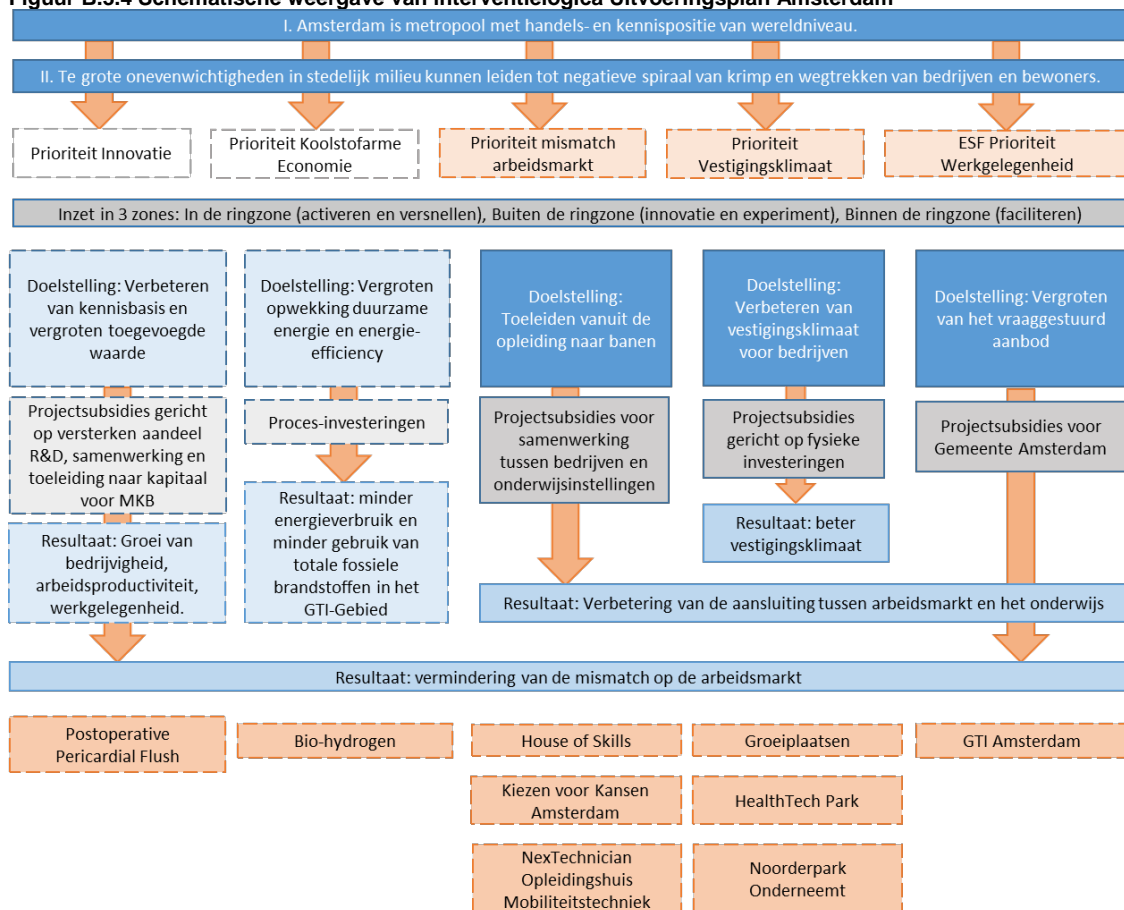
Amsterdam

In Amsterdam is ervoor gekozen om de GTI-inzet te spreiden in drie 'ringzones'. Deze ringzones zijn als volgt opgedeeld: binnen de Ring (binnen de Ring A10 en ten zuiden van het IJ), de Ringzone (in het zuiden, westen en oosten is dat het gebied rondom de Ring A10 en het Ringspoor en in het noorden de noordelijke IJ-oever), en het gebied buiten de Ringzone.²³ Amsterdam kent, in tegenstelling tot de andere steden, geen gebiedsafbakening. Iedere inwoner van Amsterdam behoort daardoor in principe tot de doelgroep.

Binnen de ringzone wordt primair gericht op faciliteren, buiten de ring wordt gericht op innovatie en experiment, en in de ringzone zelf wordt gericht op het activeren en versnellen van ontwikkelingen. Hierbij zijn een vier prioriteiten van belang voor GTI: Innovatie, Koolstofarme economie, Arbeidspotentieel en Vestiging, en Werkgelegenheid. In het onderstaande schema is de interventielogica van het uitvoeringsplan Amsterdam weergegeven.

²³ Amsterdam maakt mogelijk: Ruimte voor stedelijke ontwikkeling, 2013, Gemeente Amsterdam.

Figuur B.3.4 Schematische weergave van interventielogica Uitvoeringsplan Amsterdam



Toeleiden vanuit de opleiding naar banen

In Amsterdam bestaan grote verschillen tussen de arbeidsmarktsectoren wat betreft verzadigheid. Binnen het GTI-programma wordt gepoogd een verbetering te maken in het toeleidingstraject vanuit de opleiding naar banen. Projecten onder deze doelstelling brengen relevante partijen samen en kunnen zich richten op een specifieke sector of vaardigheid. Op dit moment zijn er drie lopende projecten met betrekking op deze prioriteit: House of Skills, Kiezen voor Kansen Amsterdam en NexTechnician Opleidingshuis Mobiliteitstechniek.

Verbeteren van het vestigingsklimaat voor bedrijven

Om ervoor te zorgen dat ook aan de arbeidsaanbodkant ontwikkeld wordt, richt Amsterdam zich op het verbeteren van het vestigingsklimaat voor bedrijven. Amsterdam zet in op projecten die juist in bepaalde stedelijke gebieden via ondernemersbevordering en upgrading economisch weer vitaal kunnen worden. Voorgesteld wordt om de focus te leggen op projecten, die een gebied of buurt aantrekkelijk maken als vestigingsplaats voor bedrijven of waar de transitieopgave gericht is op nieuwe economische functies voor stuwende bedrijvigheid, startups met groeipotentie en/of nieuwe onderwijs- of onderzoekslocaties. Thematisch moet bij voorkeur aansluiting worden gevonden bij Amsterdam als kennisstad en de waarde van sociale innovaties. Het kan dan gaan om kleinschalige buurteconomie (voortkomend uit de gebiedsplannen), maar ook om strategische investeringen op locaties die uit kunnen groeien tot economische hotspot voor Amsterdam of regio.

Daar hoort ook het inspelen op de nieuwe vraag naar ruimte door bijvoorbeeld wijkzorgcentra, wijkservicepunten en business startups bij, of de vraag vanuit specifieke stedelijke (top) sectoren.

Voor de inzet op prioriteit vestigingsklimaat is in het uitvoeringsplan een gebiedsgerichte aanscherping gemaakt. De geografische gebieden die in Amsterdam in aanmerking komen voor ondersteuning zijn: Noord, West, Nieuw-West, Oost, Zuid-Oost en Zuid.

Op dit moment worden de projecten Groeiplaatsen, HealthTech Park en Noorderpark Onderneemt uitgevoerd. Aan deze projecten zit naast de fysieke verbetering van de omgeving ook veelal een arbeidsmarkt-ondersteunende kant. Zo is binnen het project Noorderpark Onderneemt veel ruimte voor de begeleiding van startende ondernemingen en initiatieven. Ook HealthTech Park heeft binnen haar programma een werkpakket opgenomen gericht op het matchen van arbeidspotentieel. De projecten zijn dus vaak breder dan enkel in de eigen prioriteit te omvatten is.

Vergroten van het vraaggestuurd arbeidsaanbod.

De derde prioriteit die relevant is voor GTI is het verbeteren van het vraaggestuurd arbeidsaanbod. Vanuit de ESF-gelden is budget beschikbaar om de toeleiding naar werk te bevorderen. In Amsterdam krijgt de uitgave van deze gelden vorm via het 'matchen' van werkzoekenden en werkgevers. Hierbij worden enerzijds werkzoekenden geholpen om een plek op de arbeidsmarkt te veroveren en anderzijds wordt de aansluiting met de arbeidsmarkt gezocht. Er wordt niet specifiek op type bedrijf gesorteerd. In feite is de werkwijze niet significant anders dan hoe dat zonder GTI-middelen liep. Er is wél ruimte voor intensivering. Voor Amsterdam loopt op dit moment het ESF GTI Amsterdam project. Onder dit project heeft de gemeente Amsterdam nog een aantal losse projecten opgestart: Het project Statushouders heeft als doel om de nieuwe Amsterdamse statushouders te integreren door werk. De deelnemers blijven drie jaar in een traject zodat zij zijn verzekerd van voldoende begeleiding en nazorg. In het project House of Skills wil de gemeente met een aantal partners werkenderwijs sleutelen aan de organisatiestructuur van de arbeidsmarkt, gericht op duurzame inzetbaarheid en intersectorale mobiliteit. In het project WSP gebiedsgericht werken staat de vraag van de lokale werkgevers gevestigd in Noord en Nieuw-West centraal bij de uitvoering van gebiedsgerichte activiteiten. Uitgangspunt is dat arbeid en arbeidsmogelijkheden in eigen buurt leidt tot duurzamere arbeidsrelaties en meer cohesie in een buurt.

Bijlage 4 Aansluiting projecten en interventielogica's

De mate waarin de interventielogica van de projecten aansluit bij de interventielogica van GTI (evaluatievraag 11) is goed te noemen. De interventielogica van GTI gaat uit van het terugdringen van de mismatch op de arbeidsmarkt, door te richten op de vraagzijde (bedrijvenkant) en aanbodzijde (werkzoekenden en opleidingen) en tevens de verbetering van het vestigingsklimaat door het onder meer realiseren van kwalitatief goede bedrijfs-/werklocaties. In de onderstaande tabel staat de score van de stedelijke adviesgroep op het criterium 'bijdrage aan doelstellingen van OP' per project weergegeven. In de rechterkolom is aangegeven waarom het evaluatieteam vindt dat de interventielogica van de projecten goed aansluiten bij de interventielogica van GTI.

Tabel B.4.1 Aansluiting interventielogica's

Project	Beoordeling SAG	Toelichting evaluatoren
Kiezen voor Kansen Amsterdam	86,2%	Het project legt een duidelijke verbinding tussen bedrijven en werkzoekende kansarme jongeren en vormt daarmee een katalysator om de mismatch op de arbeidsmarkt te verminderen.
Samen Sterk voor de toekomst op Rotterdam Zuid	79,6%	
Leer-werkplaatsen Utrecht	71,7%	
NexTechnician Opleidingshuis Mobiliteitstechniek	87%	
Een instrument voor het bedrijfsleven in de bouw	87,7%	
Slim Gemaakt	83,3%	
Verbonden met Zuid	91,7%	
Kiezen voor Kansen Den Haag	80,6%	
House of Skills	74,4%	
Onbekend maakt onbemind Utrecht	82,2%	
Stichting initiatief op Scheveningen	80%	Het project faciliteert de ontwikkelingen van Scheveningen op het gebied van vestigingsklimaat. Met een sectorkeuze die relevant is voor de doelgroep is gegarandeerd dat een deel van de mismatch op de arbeidsmarkt via het project aangepakt wordt.
HealthTech Park	80%	Het project richt zich sterk op het creëren van een innovatief vestigingsklimaat voor met name health tech bedrijven. Hoewel dit veelal hoogopgeleide banen oplevert wordt er ook gekeken naar mogelijkheden voor midden- en laagopgeleiden en eventuele stage/leerwerkplekken. Dit is wel wat vaag geformuleerd in de aanvraag.
Kennis- en Praktijkcentrum Energietransitie	87%	Het project is relevant voor meerdere doelstellingen: het richt zich op de aanpak van de mismatch op de arbeidsmarkt door opleidingen te verzorgen gericht op de energietransitie. De thematische focus van het kenniscentrum is gerelateerd aan de prioriteit

Project	Beoordeling SAG	Toelichting evaluatoren
		Koolstofarme economie. Er is dus sprake van inpassing in het OP.
Noorderpark Onderneemt	84,4%	Het project combineert prioriteit vestigingsklimaat met een focus op creëren van economische kansen voor kansarme bewoners. Hierin zijn de GTI-doelstellingen duidelijk versleuteld.
Investeringsimpuls Fonds Ruimte en Economie Den Haag	89,8%	Op het gebied van vestigingsklimaat sluit dit project goed aan. De link met de overkoepelende GTI-doelstelling 'Verminderen van de mismatch op de arbeidsmarkt' is minder duidelijk. Er is echter wel een duidelijke focus op het verschaffen van leningen aan kleinere ondernemers. Deze leningen leiden uiteindelijk tot nieuwe werkgelegenheid, wat de mismatch kan verbeteren.
Werkspoorkwartier: Creatief Circulair Maakgebied	80,6%	Op het gebied van vestigingsklimaat sluit dit project goed aan. De link met de overkoepelende GTI-doelstelling 'Verminderen van de mismatch op de arbeidsmarkt' is minder belicht.
Investeringsimpuls Fonds SOFIE (GTI)	80%	Het project is sterk gericht op investeringen in vestigingsklimaat, verduurzaming en herstel van economische functies. Dit zijn EFRO-doelstellingen. De link met de overkoepelende doelstelling van het GTI-programma, mismatch op de arbeidsmarkt, wordt meer indirect gemaakt. In het investeringsprogramma wordt niet gerefereerd aan de mismatch op de arbeidsmarkt. Er is wel kort aandacht voor het creëren van werkgelegenheid.

Er is een duidelijke trend te zien in een drietal type projecten: projecten gericht op de verbinding tussen onderwijs en arbeidsmarkt, projecten gericht op het vestigingsklimaat voor bedrijven en projecten waarin financiering wordt verzorgd. De overgrote meerderheid van de goedgekeurde projecten sluiten daadwerkelijk goed aan bij de interventielogica van het programma. Met name de projecten gericht op verbinding tussen onderwijs en arbeidsmarkt sluiten goed aan. De projecten gericht op vestigingsklimaat hebben het vaak lastiger om de koppeling met de mismatch op de arbeidsmarkt te maken. Hier zien wij ruimte voor verbetering: de aansluiting met de interventielogica van het EFRO-programma is vaak goed, maar de aansluiting met het GTI-programma is soms minder duidelijk aanwezig. De potentie om die aansluiting te maken is er wel. Dit is bijvoorbeeld gerealiseerd in het project 'Noorderpark Onderneemt'. Uit de investeringsstrategieën van de investeringsfondsen blijkt dat de inhoud per fonds anders is. Het fonds SOFIE II legt veel nadruk op fysieke factoren waardoor de mismatch op de arbeidsmarkt als doelstelling onderbelicht is. Dit is niet het geval voor het project 'Stichting initiatief op Scheveningen' en 'Investeringsimpuls Fonds Ruimte en Economie Den Haag', waar duidelijk ook de mismatch meegenomen wordt.

Onder de prioriteiten innovatie en koolstofarme economie zijn onder het GTI-programma vijf projecten gestart. Deze projecten besteden nauwelijks aandacht aan de prioriteit van verminderen van de mismatch op de arbeidsmarkt, zoals blijkt uit hun subsidieaanvragen. Slechts in één project wordt direct aandacht besteed aan deze prioriteit, te weten de Facade Service Application (FaSa).

Tabel B.4.2 Aandacht mismatch arbeidsmarkt in projecten

Projecten	Aandacht voor prioriteit vermindering mismatch op de arbeidsmarkt
Proeftuin op de Noordzee (PON)	Nee
Facade Service Application (FaSa)	Ja. "Door de ontwikkeling van een innovatief product trekt FaSA niet alleen nieuwe bedrijven en kenniswerkers naar de stad maar zorgt zij er ook voor dat nieuwe mensen worden opgeleid en kennis ontwikkelen van de nieuwste technieken die nodig zijn om de gebouwvoorraad van Nederland en daarmee ook de stad Den Haag circulair te maken. Hiermee wordt tevens de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt verbeterd."
Investeringsimpuls fonds SOFIE II	Nee
Postoperative Pericardial Flush (PPF)	Nee
Bio-Hydrogen	Nee

Bijlage 5 Output

De output worden door zowel de MA van EFRO als door de MA van ESF bijgehouden en gerapporteerd richting de EU. De output die in deze paragraaf zijn opgenomen komen uit deze monitoringssystemen.

ESF: Aantal deelnemers (gepland en bereikt)

De output van de ESF-projecten in de vier grote steden worden gemeten op basis van het aantal deelnemers dat geholpen is tijdens de uitvoering van het project. In de onderstaande tabellen is per stad aangegeven hoeveel uitstroom per groep gepland is en hoeveel daarvan is bereikt. Bij de interpretatie van de cijfers moet in acht genomen worden dat personen aan meerdere ESF-activiteiten kunnen deelnemen. Het is dus mogelijk dat het totaal aantal deelnemers hoger is dan het aantal unieke deelnemers; er komen in onderstaande tabellen dus dubbeltellingen voor. Voor Tranche 1 zijn zowel de beoogde als bereikte outputs beschikbaar. Ter illustratie is bij elke tabel ook een kolom toegevoegd met de beoogde output voor Tranche 2. De cijfers over bereik en uitstroom van deelnemers worden in juni 2019 aangeleverd door het CBS. Wij rapporteren hier dus enkel over de totale aantallen en maken geen uitsplitsingen naar uitstroomcategorieën.

ESF Utrecht

In totaal was de ondersteuning van 950 werkzoekenden gepland in Utrecht. De meest recente cijfers uit de monitoringssystemen geven aan dat hiervan zo'n 33% gerealiseerd is.

Tabel B.5.1 Deelnemers ESF Utrecht

Deelnemers ESF Utrecht	Gepland Tranche 1	Bereikt Tranche 1	Gerealiseerd	Gepland Tranche 2
Deelnemers	950	313	33%	1.100

Tabel B.5.2 Genderbalans van deelnemers ESF Utrecht

	Mannen	Vrouwen	Totaal
Verwacht (#)	400	400	800
Verwacht (%)	50%	50%	
Bereikt (#)	184	129	313
Bereikt (%)	59%	41%	

ESF Rotterdam

Het totale aantal deelnemers aan een ESF-activiteit in Rotterdam aanzienlijk hoger uitvalt dan was verwacht. Er zijn anderhalf keer meer mannelijke deelnemers dan verwacht en bijna twee keer meer vrouwelijke deelnemers dan verwacht.

In de gesprekken met de uitvoerende partijen kwam naar voren dat in de beginfase van het project wat onduidelijkheid bestond over subsidiabiliteit van kosten en de manier waarop de output vertaald ging worden naar specifieke kosten. In deze fase is daarom een voorzichtige inschatting van het bereik van het project voorzien. Later bleek deze inschatting te voorzichtig: de (sub)projecten bleken in staat meer deelnemers te kunnen ondersteunen en op werk te matchen dan initieel verwacht.

Tabel B.5.3 Deelnemers ESF Rotterdam

Deelnemers ESF Rotterdam	Verwacht Tranche 1	Bereikt Tranche 1	Gerealiseerd	Verwacht Tranche 2
Deelnemers	5.372	7.868	146%	7.000

Tabel B.5.4 Genderbalans van deelnemers ESF Rotterdam

	Mannen	Vrouwen	Totaal
Verwacht (#)	2.250	2.250	4.500
Verwacht (%)	50%	50%	
Bereikt (#)	3.501	4.367	7.868
Bereikt (%)	44%	56%	

ESF Den Haag

In Den Haag is het totaal aantal deelnemers in ESF-activiteiten veel hoger dan was verwacht. Er zijn ruim zes keer meer deelnemers dan verwacht. Door de programmatische aanpak kon meer gerealiseerd worden dan initieel verwacht. Geïntegreerde projecten met zowel EFRO- als ESF-financiering bleken door verschil in aanvraag en verantwoording in de praktijk moeilijk te realiseren.

Tabel B.5.5 Deelnemers ESF Den Haag

Deelnemers ESF Den Haag	Verwacht Tranche 1	Bereikt Tranche 1	Gerealiseerd	Verwacht Tranche 2
Deelnemers	1.500	9.915	661%	2.500

Tabel B.5.6 Genderbalans van deelnemers ESF Den Haag

	Mannen	Vrouwen	Totaal
Verwacht (#)	750	750	1.500
Verwacht (%)	50%	50%	
Bereikt (#)	6.030	3.885	9.915
Bereikt (%)	61%	39%	

ESF Amsterdam

In Amsterdam zijn in totaal 4.250 deelnemers ondersteund. Dit is ruim tweeëneuhalf keer meer deelnemers dan verwacht. Met name het aantal vrouwelijke deelnemers is fors hoger dan verwacht.

Tabel B.5.7 Deelnemers ESF Amsterdam

Deelnemers ESF Amsterdam	Verwacht Tranche 1	Bereikt Tranche 1	Gerealiseerd	Verwacht Tranche 2
Deelnemers	1.700	4.250	250%	2.500

Tabel B.5.8 Genderbalans deelnemers ESF Amsterdam

	Mannen	Vrouwen	Totaal
Verwacht (#)	850	850	1.700
Verwacht (%)	50%	50%	
Bereikt (#)	1.320	2.930	4.250
Bereikt (%)	31%	69%	

ESF: Aantal werkgevers (gepland en bereikt)

Cijfers over het aantal werkgevers dat bereikt is door inzet van ESF-middelen onder GTI zijn op dit moment niet bekend. Het CBS analyseert deze gegevens en brengt daarover rapport uit in juni 2019. Wel komt uit de interviews naar voren dat het vraaggestuurd werken zeer belangrijk is en ook steeds meer aandacht krijgt. De werkgever wordt meer als cliënt gezien en er wordt samen met de werkgever bekeken wat de behoefte is aan kandidaten. Het zou mooi zijn als werkgevers zich meer zouden kunnen committeren aan (blijvend) perspectief op werk voor kandidaten.

EFRO: Aantal samenwerkingsverbanden

Op programmaniveau zijn op dit moment 11 projecten gecommitteerd. Voor de lopende projecten worden de samenwerkingsverbanden gemeten aan de hand van gecommitteerde projecten, mits daar een getekend samenwerkingsverband is overlegd (definitie programma-indicator 3a). Hiermee is 85% van de streefwaarde (13 samenwerkingsverbanden) bereikt. Het programma is dus goed op weg om haar doelstelling te bereiken, hoewel er nog wel een aantal nieuwe samenwerkingsverbanden zal moeten worden gerealiseerd (tenminste 2 om de streefwaarde te halen).

Tabel B.5.9 Aantal samenwerkingsverbanden gericht op het verkleinen van de mismatch op de arbeidsmarkt, tussen kennisinstellingen en bedrijfsleven en/of overheid. Op programmaniveau.

Output indicator	Streefwaarde	Bereikt	Gerealiseerd
Aantal samenwerkingsverbanden gericht op het verkleinen van de mismatch op de arbeidsmarkt, tussen kennisinstellingen en bedrijfsleven en/of overheid.	13	11	85 %

In de verschillende projectaanvragen is aangegeven hoeveel samenwerkingsverbanden er binnen het project verwacht worden. De definitie is dat elk project maximaal 1 kan scoren op de indicator "samenwerkingsverband". De projecten die deze indicator hebben opgenomen voldoen ook allemaal aan de streefwaarde op projectniveau. Deze projecten zijn weergegeven Tabel B.5.10. Voor een aantal projecten met een andere investeringsprioriteit zijn er geen waardes opgenomen voor deze outputindicator.

Tabel B.5.10 Aantal samenwerkingsverbanden gericht op het verkleinen van de mismatch op de arbeidsmarkt, tussen kennisinstellingen en bedrijfsleven en/of overheid. Op projectniveau eind december 2018

Project
Kiezen voor Kansen Amsterdam
Samen Sterk voor de toekomst op Rotterdam Zuid
Leer-werkplaatsen Utrecht
NexTechnician Opleidingshuis Mobiliteitstechniek
Een instrument voor het bedrijfsleven in de bouw
Slim Gemaakt
Verbonden met Zuid
Kiezen voor Kansen Den Haag
House of Skills
Onbekend maakt onbemind Utrecht
Kennis- en Praktijkcentrum Energietransitie
De Startmotor

Deelnemende bedrijven

In totaal zijn binnen de projecten 252 deelnemende bedrijven. Dit is 126% van de streefwaardes.

Tabel B.5.11 Aantal deelnemende bedrijven. Op programmaniveau.

Output indicator	Streefwaarde	Bereikt	Gerealiseerd
Aantal deelnemende bedrijven	200	252	126%

Op projectniveau hebben we van één project geen informatie over de voortgang van de indicatorwaarden. Dit project daargelaten zijn de meeste projecten goed op weg om de doelstelling te bereiken (zie Tabel B.5.12). In sommige gevallen is deze zelfs al bereikt. Twee projecten (Samen Sterk voor de toekomst op Rotterdam Zuid en Kiezen voor Kansen Den Haag) lopen achter wat betreft voortgang. Hierbij valt wel op dat de streefwaarde voor Kiezen voor Kansen Den Haag erg hoog is. We kunnen concluderen dat de voortgang wat betreft het aantal deelnemende bedrijven volgens verwachting verloopt.

Tabel B.5.12 Aantal deelnemende bedrijven. Op projectniveau.

Project	Verwacht	Bereikt	Gerealiseerd
Kiezen voor Kansen Amsterdam	30	50 (juli 2017)	166 %
Samen Sterk voor de toekomst op Rotterdam Zuid	20	1 (nov 2018)	5 %
Leer-werkplaatsen Utrecht	9	7	78 %
NexTechnician Opleidingshuis Mobiliteitstechniek	-	-	-
Een instrument voor het bedrijfsleven in de bouw	10	8	80 %
Slim Gemaakt	7	7	100 %
Verbonden met Zuid	7	6	85 %
Kiezen voor Kansen Den Haag	100	6	6 %
House of Skills	4	4	100 %
Onbekend maakt onbemind Utrecht	30	31	103 %
Kennis- en Praktijkcentrum Energietransitie	28	n.t.b.	0 %
De Startmotor	7	-	0%
Totaal	252	120	48 %

EFRO: Aantal bedrijven succesvol benaderd voor vestiging

Het aantal bedrijven dat zich gevestigd heeft in de GTI-gebieden nadat zij benaderd zijn vanuit een project is niet expliciet bijgehouden via output-indicatoren. Een direct antwoord op deze vraag kan dus niet gegeven worden. Wel kan een indicatie gegeven worden van het totaal aantal bedrijfsvestigingen in de afgebakende GTI-gebieden. Dit geeft een beeld van de economische ontwikkeling in de vier steden. In de onderstaande tabel is aangegeven hoeveel bedrijfsvestigingen er zijn op het niveau van de afgebakende GTI-gebieden.

Tabel B.5.13 Aantal bedrijfsvestigingen in de afgebakende GTI-gebieden

Resultaat indicator	2013	2017	Streefwaarde 2023
Aantal bedrijfsvestigingen in de afgebakende GTI-gebieden	117.055	150.538	128.761
Procentuele groei 2013-2017	29%		

In de vier steden is tussen 2013 en 2017 een sterke groei waar te nemen wat betreft het aantal bedrijfsvestigingen. Gemiddeld zijn er in 2017 29% meer bedrijven gevestigd dan in 2013 in de vier GTI-gebieden. Dit is ruim hoger dan de streefwaarde die is vastgelegd in het programma. Deze stijging heeft meerdere oorzaken: zo heeft de economie zich ontwikkeld naar een periode van hoogconjunctuur en is er een sterke toename in het aantal ZZP'ers dat actief is op de markt. De sterke groei in bedrijfsvestigingen staat niet gelijk aan een sterke inkomensstijging. Het is erg waarschijnlijk dat een groot deel van de nieuwe ondernemingen gestart zijn door mensen die eerder elders in loondienst waren. Hierdoor kan het dat het aantal bedrijfsvestigingen in een aantal jaar sterk toeneemt, terwijl er geen grote extra inkomsten zijn. Deze getallen zijn dus slechts een indicatie van de economische situatie in de steden.

Met behulp van output-indicator CO02 kunnen we wel een indicatie krijgen van de invloed van GTI op het aantal bedrijfsvestigingen in het GTI-gebied. Deze indicator geeft het aantal ondernemingen dat subsidie ontvangt onder prioritaire as 4 (vestiging) weer. De ondersteunde ondernemingen vestigen zich dus in de GTI-gebieden of zorgen voor verbetering aan bestaande vestigingen. De meest recente gegevens die vanuit de MA beschikbaar zijn, geven aan dat 9 ondernemingen in het kader van vestigingsklimaat ondersteuning hebben ontvangen. Dit betreft 57% van de streefwaarde van 16 ondernemingen. Het aantal vestigingen van bedrijven na een gebiedsontwikkeling met ondersteuning vanuit GTI wordt niet verder bijgehouden. Het is dus aannemelijk dat dit hoger ligt dan de 9 geregistreerde ondernemingen.

Tabel B.5.14 Aantal ondernemingen dat subsidie ontvangt

Project	Aantal ondernemingen dat subsidie ontvangt Outputindicator CO02
HealthTech Park	1
Werkspoorkwartier: Creatief Circulair Maakgebied	5
Noorderpark Onderneemt	2
Groeiplaatsen	1
Investeringsimpuls Fonds Ruimte en Economie Den Haag (FRED II)	n.t.b.
Totaal	9
Streefwaarde 2023	16
Bereik	94%

De bijdrage van het GTI-programma aan het aantal bedrijfsvestigingen in GTI-gebied is moeilijk te bepalen. De investeringen vanuit het programma zijn relatief klein ten opzichte van de stedelijke economie. Men kan dus slechts ten dele verwachten dat de voortgang toe te schrijven is aan het GTI-programma.

Bijlage 6 Administratieve lasten - procedures

Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht stelden elk een eigen, op de specifieke omstandigheden uitgewerkt **uitvoeringsplan** voor geïntegreerde duurzame stedelijke ontwikkeling vast. Het uitvoeringsplan omschrijft zowel de economische (EFRO) als de sociale aspecten (ESF) voor duurzame stedelijke ontwikkeling. Programmatisch sluiten de economische en sociale opgaven bij elkaar aan (geïntegreerd). De plannen zijn vindbaar op de website van Kansen voor West.

Administratieve lasten voor aanvragers van projecten (EFRO)

De onderstaande feitelijke tekst over de verplichtingen als aanvrager van een GTI-subsidie onder EFRO is met name gebaseerd op het Handboek EFRO (versie 8 februari 2018).

De administratieve lasten voor aanvragers van projecten binnen EFRO hebben betrekking op:

- Het aanvragen van de EFRO-subsidie;
- Het verantwoorden van de verkregen middelen;
- Het bijhouden en doorgeven van wijzigingen in de projectuitvoering;
- Het beschikbaar houden van documenten binnen de bewaartermijn.

Bij het **aanvragen** van een GTI onder de EFRO-subsidie wordt allereerst door de penvoerder contact opgenomen met de overige projectpartners en de MA. Vervolgens vloeit hier een projectidee uit voort, die conform de regelgeving²⁴ digitaal en compleet moet worden ingediend. Vervolgens vindt hier een toets op compleetheid en duidelijkheid plaats door de MA. Als de Managementautoriteit constateert dat een aanvraag niet volledig is, dan krijgt de aanvrager daar alsnog de gelegenheid voor. Om vervolgens een beslissing te nemen over of de aanvraag ook past bij het uit te voeren beleid en of de financiële aspecten in orde zijn heeft de MA 26 weken vanaf de dag van ontvangst van de complete subsidieaanvraag. Voor projectaanvragen die vallen binnen de thema's Innovatie en Koolstofarme economie is bovendien een beoordeling door de deskundigencommissie nodig. Bij een positief advies hierover gaan de projectaanvragen voor kwaliteitsbeoordeling naar de stedelijke adviesgroepen van de G4-steden. De adviesgroepen adviseren de programma-autoriteiten van de G4, waarna deze een besluit nemen over de toewijzing van subsidie. De Managementautoriteit besluit met het advies van de deskundigencommissie in te stemmen, of hier – beargumenteerd – van af te wijken. Na afloop van dit proces ontvangt de aanvrager een subsidiebesluit van de Managementautoriteit. Bij een positief besluit volgt subsidieverlening.

Wanneer het project een positief subsidiebesluit ontvangen heeft, dan is het verplicht inhoudelijk en financieel verantwoording af te leggen over de voortgang van het project. Dit gebeurt door periodiek verantwoording af te leggen over de voortgang, uitvoering en behaalde resultaten en de gemaakte kosten van het project. De tussentijdse verantwoording is de 'voortgangsrapportage', de verantwoording aan het einde van het project het 'verzoek tot vaststelling'. Rapporteren gebeurt met een digitaal vastgesteld formulier. Een rapportage bestaat uit een inhoudelijk verslag, een onderbouwing van gerealiseerde indicatoren en een gespecificeerd overzicht van project gerelateerde gerealiseerde kosten en opbrengsten. Om deze informatie per rapportage aan te kunnen leveren, is het nodig dat de administratie bij alle partners in het project op orde is en wordt verzameld bij de penvoerder. Vervolgens vindt er een eerste check op de ingediende gegevens plaats door de MA. Bij vragen of als aanvullende documentatie nodig is, neemt de Managementautoriteit contact met de penvoerder op. Daarna kunnen er kosten worden

²⁴ Zie onder meer Handboek EFRO, versie 8 februari 2018. Beschikbaar via de website van Kansen voor West.

goedgekeurd, niet geaccepteerd of (gedeeltelijk dan wel geheel) afgekeurd. Het bedrag wordt alleen uitbetaald als aan alle voorwaarden is voldaan.

In de uitvoering van projecten worden voorwaarden gesteld aan promotie en publiciteit. Te denken valt aan de aanwezigheid van een Europees logo op de een website, bouwborden en overige uitingen.

Als het project **wijzigt** tijdens de uitvoering bijvoorbeeld omdat andere kosten gemaakt gaan worden, er wijzigingen zijn in projectpartners, de planning of het doel van het project wijzigt, dan moet de Managementautoriteit hierover zo spoedig mogelijk geïnformeerd worden. De aanvrager dient dan een verzoek tot wijziging van de aanvraag digitaal in via het webportaal. De Managementautoriteit neemt daarna het verzoek in behandeling en neemt hierover een beslissing.

Tijdens een controle ter plaatse gaat de Managementautoriteit na of de projectactiviteiten worden uitgevoerd, gedeclareerde uitgaven daadwerkelijk zijn gedaan en betaald en de producten en diensten zijn geleverd. Het doel van deze controles is om ter plaatse vast te stellen of de subsidieverplichtingen worden nageleefd. Controles ter plaatse zullen voor het grootste deel van de projecten minstens eenmaal worden uitgevoerd.

Na afloop van het project dient de projectuitvoerder een verzoek tot vaststelling in. Dit verzoek bestaat uit een inhoudelijk verslag en een financieel verslag. Het financieel verslag wordt doorgaans vergezeld van een verklaring van de accountant. De regelgeving voor de accountant is opgenomen in het accountantsprotocol. De Managementautoriteit beoordeelt de inhoudelijke en financiële uitvoering van het project. De Managementautoriteit kan daarvoor aanvullende informatie en documenten opvragen. De Managementautoriteit neemt uiterlijk binnen 26 weken na indiening van het verzoek tot vaststelling een besluit. Als het project is uitgevoerd conform aanvraag en verleningsbeschikking en de verantwoorde bedragen voldoen aan de regelgeving en minimaal gelijk zijn aan de begroting, dan stelt de Managementautoriteit de subsidie voor het project vast conform de verleningsbeschikking.

De projecten zijn verplicht de volledige medewerking te verlenen aan de bij de uitvoering van het EFRO- en ESF-programma betrokken **controle**-instanties (De Certificeringsautoriteit, Auditautoriteit, Algemene Rekenkamer, Europese Commissie en de Europese Rekenkamer). Deze instanties hebben het recht om (onaangekondigd) ter plaatse de uitvoering van het project en de rechtmatige besteding van de bijdrage uit het EFRO- en ESF-programma te controleren, de administratie in te zien en daarvan kopieën te maken en de inhoudelijke voortgang te controleren. De projecten zijn verplicht de betrokken instanties toegang te verlenen. Bij een controle door één of meerdere van deze autoriteiten, wordt het project ter zijde gestaan door de Managementautoriteit.

Aan de projectadministratie wordt verder een aantal voorwaarden gesteld. Zo dienen de projecten documentatie over het project in een projectadministratie te **bewaren**. Deze projectadministratie, die moet bestaan uit zowel een inhoudelijke als financiële administratie, is controleerbaar en te allen tijde inzichtelijk. Conform artikel 140 van Verordening 1303/2013 dienen begunstigden tot minimaal 31 december 2028 alle bewijsstukken van een project op het gebied van het verstrekken van opdrachten, betalingen, ontvangsten, uitgaven en audits betreffende het project te bewaren.

Administratieve lasten voor aanvragers van projecten (ESF)

Onderstaande informatie is met name gebaseerd op het OP voor ESF.

De administratieve lasten voor de steden van de G4 hebben betrekking op:

- Het opstellen van een uitvoeringsplan;
- Het oprichten en bijeenkomen van de adviesgroep;

- Het aanvragen van de projecten onder GTI-ESF;
- Het verantwoorden van de kosten die declarabel zijn.

Elke stad heeft een **adviesgroep** opgericht die als voorportaal projectaanvragen beoordeelt op kwaliteit en samenhang met het integrale programma. Voor ESF heeft de stedelijke adviesgroep een adviserende rol. De SAG-leden worden ten aanzien van aanvragen en sub-projecten om verbetervoorstellen gevraagd.

Gemeenten van de G4 zijn de **aanvragers** voor een ESF-subsidie. Aanvragen gebeuren onder verwijzing naar het stedelijke Uitvoeringsplan voor duurzame stedelijke ontwikkeling. Toedeling van ESF-middelen gebeurt op basis van de objectieve verdeelsleutel van het werkdeel van het Participatiebudget van de Wet werk en bijstand.

Met behulp van de expertise en kennis van het Werkgeversservicepunt worden onder regie van de gemeente in samenwerking met het UWV (en eventueel specifieke organisaties met kennis van de arbeidsmarkt), ESF-gesubsidieerde **projecten** ontwikkeld voor vraaggestuurde toeleiding en bemiddeling naar werk van de gemeentelijke doelgroep en werklozen met een uitkering van het UWV. Er kunnen afspraken tot stand komen over de inzet van instrumenten die de gemeenten en het UWV ten dienste staan zoals loonkostensubsidies en jobcoaches. Dat geldt ook voor omscholing, trainingen of cursussen, benodigd voor het vervullen van vacatures. ESF wordt dus breder ingezet dan voor projecten waar een bedrijf GTI-middelen voor aanvraagt.

ESF wordt door de G4 in 2 tranches uitgevoerd (aanvankelijk waren 3 tranches van 2 jaar gepland), de eerste tranche omvatte 2 jaar (2016-2018), vanaf 2018 is de tweede tranche gestart, die een periode van 3 jaar beslaat. Overeenkomstig de subsidiering van ESF-projecten onder de twee andere investeringsprioriteiten, geldt dat alleen eenvoudig te **verantwoorden** en te controleren kosten subsidiabel zijn. Cofinanciering voor de ESF-projecten kan zowel uit publieke middelen als uit private middelen (werkgevers bijvoorbeeld) komen.

Beoordeling

Zoals eerder beschreven is voor GTI geen apart subsidieprogramma opgesteld. De vigerende regelgevingen voor EFRO en ESF zijn hierdoor leidend. In de subsidieregeling ESF 2014-2020 is ESF GTI opgenomen onder een aparte investeringsprioriteit. De doelgroep is anders dan de andere ESF-onderdelen, breed gedefinieerd, maar weer beperkt door de geografische component.

Voor GTI ESF zijn de volgende **voorwaarden** van toepassing:

- Het project heeft een maximale looptijd van 36 maanden;²⁵
- Het project moet zich richten op het bevorderen van toegang tot werkgelegenheid en ondersteuning van de arbeidsmobiliteit, als onderdeel van het uitvoeringsplan van de subsidieaanvrager;
- De subsidieaanvrager voegt bij de aanvraag een verklaring waaruit blijkt dat de aanvraag verenigbaar is met het toepasselijke uitvoeringsplan.

Voor EFRO-projecten onder GTI gelden de volgende voorwaarden:

Subsidie wordt uitsluitend verstrekt voor projecten die passen binnen:

- de reikwijdte van het Operationeel Programma West-Nederland 2014–2020, en daarin voor projecten die gericht zijn op de volgende investeringsprioriteiten:
 - Innovatie;
 - Koolstofarme economie;
 - Arbeidspotentieel;

²⁵ De eerste tranche had een looptijd van 24 maanden, de tweede een looptijd van 36 maanden.

- Vestiging;
- CLLD;
- het vigerend regionale of lokale beleid van het programmadeel c.q. deelplafond waarbinnen de subsidie is aangevraagd.

De verschillende prioriteiten onder EFRO en ESF (zie eerder) kennen een verschillend afwegingskader (weging van de landelijk vastgestelde vijf criteria). Dit is samen met de toekenningssystematiek van punten nader beschreven in de Beleidsregel Operationeel Programma EFRO 2014-2020. Voor ESF wordt geen weging zoals bij EFRO toegepast. Wel wordt de voorgestelde invulling van de raamaanvragen per stad via de Stedelijke Adviesgroepen geleid ter advisering door de SAG's.

Tabel B.6.1 Beoordelingskader GTI

Criterion	Weging prioriteit 1 (Innovatie)	Weging prioriteit 2 (Koolstofarm)	Weging prioriteit 3 en 4 (Mismatch, Vestigingsklimaat)
Doelstelling	15	20	45
Innovatie	30	5	-
Business-case	25	25	-
Kwaliteit	30	20	45
Duurzaamheid	10	30	10

Bron: Uitvoeringsprogramma Amsterdam.

Aan een project waarvoor subsidie is aangevraagd, kan een score van maximaal 100 punten worden toegekend. Subsidie wordt slechts toegekend, indien er tenminste een totaalscore van 70 punten is behaald en indien de score per criterium minimaal 50% van het maximaal te behalen aantal punten voor dat criterium is. Dit is het tweede minimumvereiste uit de Beleidsregel. Overigens geldt voor financiële instrumenten een andere beoordelingsystematiek.

Voor EFRO geldt het principe dat er aanvragen worden beoordeeld op volgorde van ontvangst. Dit houdt in dat tot dat het subsidieplafond bereikt is, goede aanvragen in principe doorgang kunnen vinden. Voor ESF geldt dat er twee openstellingsperiodes zijn. Vervolgens wordt gekeken naar de mate van geschiktheid van projecten. De eerste openstellingsperiode is inmiddels afgerond.

Bijlage 7 Projectbeschrijvingen GTI EFRO en GTI ESF

In deze bijlage vindt u de projectbeschrijvingen zoals aangeleverd door de MA's.

Kansen voor West II

Geïntegreerde Territoriale Investerings (GTI's)



Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Utrecht
Overzicht van de projecten in de GTI's – september 2018

Inleiding

Duurzame stedelijke ontwikkeling is een belangrijk thema van de EC. In Kansen voor West II wordt hieraan invulling gegeven door te investeren in het verkleinen van de mismatch op de arbeidsmarkt. Dit wordt gedaan met zowel het EFRO als het ESF. Met die combinatie wordt een geïntegreerde aanpak mogelijk. De inzet wordt uitgevoerd in de G-4 steden als Geïntegreerde Territoriale Investerings (GTI). De inzet is gericht op specifiek benoemde gebieden in de vier steden. Voor het EFRO zijn de steden door de managementautoriteit Kansen voor West II gemandateerd als Bemiddelende instantie. Dit betekent dat ze de behandeling en besluitvorming van projecten als stedelijke programma-autoriteit uitvoeren. Ook de ESF inzet wordt door de steden zelfstandig uitgevoerd op basis van een door het Ministerie van SZW goedgekeurde Kaderaanvraag.

De GTI's kennen een inzet in alle vier de prioriteiten van Kansen voor West II, met daarbovenop een inzet van ESF-middelen voor werkgelegenheid. Projecten binnen het GTI EFRO richten zich op zowel op hoog technische innovatie als laag technische banencreatie. Daarbij wordt ervan uitgegaan dat de toekomst ligt in 'new skills for new jobs', en dat er ook binnen het lager segment van de arbeidsmarkt er dus vernieuwingen moeten komen. Bijvoorbeeld in nieuwe banen aan de onderkant van de circulaire economie.

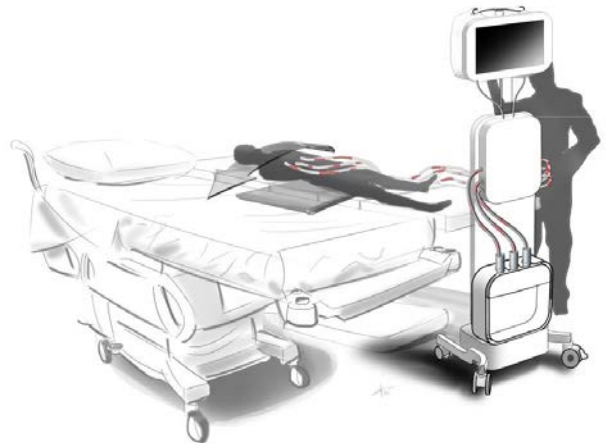
De mismatch en verdringing op de stedelijke arbeidsmarkt is een kenmerk van de ruimtelijke segregatie van steden. Inzet van het EFRO richt zich daarbij specifiek op de economische aspecten van die mismatch. Van groot belang daarbij is het inzichtelijk krijgen van de vraag van de markt, geformuleerd door voornamelijk de MKB bedrijven. Daarbij is naast de gebiedsgerichtheid ook de samenwerking van bedrijven en het onderwijs van groot belang. Het blijkt daarbij dat niet altijd een goed overzicht van de vraag bestaat. In de G-4 worden daarom samenwerkingsprojecten in gang gezet die zich richten op de vraag aan (toekomstige) arbeid. Juist in deze tijd waarin economie en techniek volop in beweging zijn een boeiende bezigheid. Daarnaast blijken deze projecten ook heel goed te passen in de ontwikkeling van een duurzamere arbeidsmarkt. Bovendien wordt waar mogelijk samengewerkt met het ESF, waarbij in één projectvoorstel zowel aandacht gegeven wordt aan bijvoorbeeld curricula ontwikkeling, maar ook extra aandacht gaat naar ondersteuning van mogelijke uitvallers in opleidingstrajecten.

De ESF-GTI middelen worden naast de reguliere ESF inzet voor de arbeidsmarktregio's beschikbaar gesteld. Daarbij wordt expliciet gekozen om een aantal experimenten en innovatieve activiteiten uit te voeren, die bijdragen aan een verbeterde match op de arbeidsmarkt. De ESF-inzet richt zich ook op het bevorderen van de match tussen vraag en aanbod op de kansrijke sectoren. Specifiek om de afstand tot de arbeidsmarkt van werkzoekenden te reduceren en de arbeidsparticipatie te vergroten.

Amsterdam

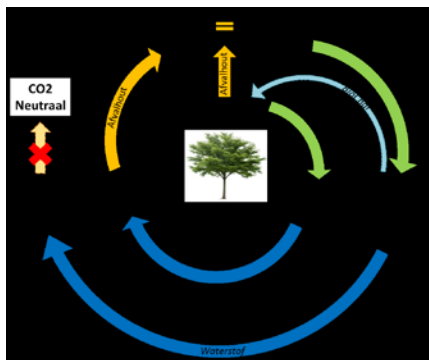
Postoperative Pericardial Flush (P1)

Overmatig bloedverlies na een hartoperatie is een van de meest voorkomende complicaties na hartchirurgie. Doordat de normale bloedstolling tijdens een hartoperatie om allerlei redenen verstoord raakt. Een nabloeding wil niet altijd vanzelf stoppen, en dan moet de patiënt soms terug naar de operatiekamer. Klinische ervaring laat zien dat na het schoonspelen van de wond met een warme zoutoplossing, de bloeding onmiddellijk stopt. Een verklaring is dat het ophopen van bloed en stolsels in het hartzakje ervoor zorgt dat er stofjes vrijkomen die de bloedstolling tegenwerken. En dus de bloeding in stand houden. Gebaseerd op deze observaties heeft een spin-off van het Academisch Medisch Centrum (AMC) een nieuwe behandelmethode ontwikkeld -het continu postoperatief spoelen van het pericard. Het project ontwikkelt o.a. een finaal prototype van het spoelapparaat, realiseert een 'proof of concept' voor het spoelen met (bloedstollende) medicijnen en richt een internationaal kenniscentrum voor postoperatief spoelen binnen het Hartcentrum van het AMC op. De totale kosten bedragen €1,9 mln. met een 40% bijdrage vanuit Kansen voor West.



Bio-Hydrogen (P2)

Duurzame energieopwekking en het realiseren van co2-reductie staan in het Uitvoeringsplan Amsterdam GTI. Het Planbureau voor de Leefomgeving beschrijft groene waterstof als de energiedrager van de toekomst, en een route voor co2-reductie. Bio Energy Netherlands brengt met het project Bio-Hydrogen een circulaire energiestroom tot stand, waarin naast warmte groene



waterstof (Bio-Hydrogen) wordt opgeweekt uit lokaal beschikbare biomassa. Op dit moment wordt waterstof nog vooral gewonnen uit aardgas of via elektrolyse. Beide processen zijn echter vervuilend (uitstoot broeikasgassen zoals CO2). Waterstof vormt pas pas écht een waardevolle energiedrager wanneer het op een duurzame, hernieuwbare groene wijze geproduceerd wordt. Daarom wordt in dit project de waterstofproductiemodule gekoppeld aan een biomassavergassingsinstallatie. Daarnaast wordt een pilotinstallatie gebouwd voor de productie van groene

waterstof. De vergassingsinstallatie produceert naast waterstof ook warmte, die wordt afgezet aan het warmtenet van het AfvalEnergieBedrijf. Ook hiermee wordt de uitstoot van broeikasgassen voorkomen. Tot slot zal de exploitatie van de groene waterstofinstallatie opgestart worden. Het project maakt het mogelijk om binnen een periode van 2 jaar de waterstofketen in het Amsterdamse havengebied, en omgeving, in ten minste 20% van de vraag voor waterstof te voorzien. De totale kosten bedragen ruim €7,8 mln. met een 40% bijdrage vanuit Kansen voor West.

House of skills (P3)

Als gevolg van technologische ontwikkelingen en digitalisering komen vooral het lagere en middensegment banen steeds meer onder druk te staan. De komende tijd vervallen veel banen en veranderen gevraagde kennis en vaardigheden aanzienlijk. Tegelijkertijd is het voor het MKB in innovatieve en groeiende sectoren zoals de ICT en techniek moeilijk om geschikt personeel te vinden. Het *House of Skills* creëert daarvoor via een publiek-private samenwerking van ROC's en



ruim 500 bedrijven, het concept van 'leven lang ontwikkelen'. Met om- en bijscholingstrajecten. Werknemers en werkgevers worden bewust gemaakt van het belang van een leven lang ontwikkelen. Door in te spelen op hun vraag, kennis en vaardigheden. Innovatief hierbij is assessment van competenties in een skills-paspoort. Het *House of Skills* wordt een fysieke en online plek waar iemand een skills-assessment kan doen. En waar men zich kan aanmelden voor modulaire trainingen, stages en leerplekken. Er kan worden bepaald

welke mogelijke carrièrepaden iemand heeft, waar informatie over kansrijke beroepen wordt gegeven met een overzicht over op- en bijscholing. Voor werkgevers is het een aanspreekpunt voor de loopbaanontwikkeling van hun medewerkers, en mogelijkheid tot een versnelde invulling van hun vacatures.

De totale kosten bedragen ruim €10,6 mln. met een 35% bijdrage vanuit Kansen voor West en 15% uit het ESF.

Kiezen voor Kansen Amsterdam (P3)

Niet alle Amsterdamse kinderen groeien op in een stimulerende omgeving, en weten daardoor vaak niet welke beroepen er zijn en welke vaardigheden nodig zijn voor het later slagen op de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd zijn er sectoren waar werkgelegenheid groeit en de werkgevers moeilijk aan vakmensen kunnen komen, zoals in de techniek/ict, logistiek en hospitality. In *Kiezen voor Kansen Amsterdam* richt de vereniging JINC zich op bedrijven uit deze groeisectoren en organiseert gedurende drie jaar een drietal trainingen voor 500 vmbo-leerlingen: een sollicitatietraining, twee bliksemstages en een loopbaanadvies training, de zgn. Carrière Coach training. JINC zorgt ervoor dat de verenigingsleden en andere bedrijven actief deelnemen in deze trainingen, de bliksemstages verzorgen of vrijwilligers leveren voor de trainingen. De projecten worden uitgevoerd via en in samenwerking. Ruim 500 bedrijven en instellingen in Amsterdam doen mee aan de projecten, samen met vier vmbo scholen en een aantal technische-, ICT- en logistieke bedrijven.



De totale kosten bedragen ruim €416 duizend met een 50% bijdrage vanuit Kansen voor West.

NexTechnician Opleidingshuis Mobiliteitstechniek (P3)

Technische innovaties volgen elkaar snel op. Te snel voor het onderwijs om te verwerken in opleidingsprogramma's. In de branche bestaat er daardoor een kloof tussen wat leerlingen weten en kunnen als ze van school komen, en de technische kennis die nodig is om in een bedrijf te werken. *NexTechnician* zorgt voor een kwalitatief betere instroom van nieuwe medewerkers in het Amsterdamse bedrijfsleven en helpt bedrijven bij de persoonlijke ontwikkeling van haar medewerkers. Het opleidingshuis is een samenwerkingsverband (coöperatie) tussen bedrijfsleven en onderwijs. Het brengt vraag naar werk (werknemers) en aanbod van werk (werkgevers) bij elkaar. Jongeren verkrijgen door die samenwerking betere beroepskwalificaties en vinden eenvoudiger stages, bbl-plekken en uiteindelijk werk. Omdat het bedrijfsleven betrokken is bij de vorming van het curriculum, krijgen leerlingen een opleiding waar de werkgever behoefte aan heeft. Het project betreft het inrichten van dit opleidingshuis.



De totale kosten bedragen €3,4 mln. met een 30% bijdrage vanuit Kansen voor West.

HealthTech Park (P4)

Het Zuidoost-Zuid-gebied in Amsterdam transformeert van een monofunctioneel kantorengedebied naar een multifunctionele stadswijk. Unieke factor is de nabijheid van het Academisch Medisch Centrum (AMC). De ontwikkeling van een innovatiepark - het *HealthTech Park* - fungeert als spil voor



kwalitatief hoogwaardige, aantrekkelijke en toegankelijke hotspot voor HealthTech bedrijven. Het project ontwikkelt zes zgn. werkpakketten die gaan zorgen voor een aantrekkelijk vestigingsklimaat. O.a. het inrichten van een hotspot; - branding en marketing van het gebied; - matching van werk en werkzoekenden; - netwerkactiviteiten voor ondernemers; - inrichten van aantrekkelijke bedrijfsfactoren; - en de opzet van een projectmanagementbureau.

Bij de uitvoering betreft het *HealthTech Park* de bewoners van nabij gelegen wijken, door opleiding

en bemiddeling naar werk in het innovatiepark. Naast banen voor hoogopgeleiden, wordt ook gekeken naar de mogelijkheden voor midden- en laagopgeleiden. Daarbij wordt gekeken naar de benodigde- en aangeboden competenties en naar overbrugging hiervan door training, opleiding en stage/leerwerkplekken.

De totale kosten bedragen €3,5 mln. met een 50% bijdrage vanuit Kansen voor West.

Het Noorderpark onderneemt (P4)

Vanaf 2008 zijn met 'bottom-up' initiatieven een viertal bijzonder vormgegeven paviljoens in het Noorderpark opgezet. Om als katalysator te dienen voor de buurteconomie in een wijk die wordt gekenmerkt door een grote sociaaleconomische achterstand. De in 2013 opgezette Noorderpark Trust - een wijkonderneming naar Engels model - maakt het uitvoeren van creatieve en maatschappelijke activiteiten mogelijk door het exploiteren van de paviljoens, en het uitvoeren van diensten voor de overheid waar inkomsten uit worden gegenereerd. Met behulp van Kansen voor West worden nu de noodzakelijke investeringen in die paviljoens gemaakt. Met de verbeterde faciliteiten en het opzetten van begeleiding, wordt het vestigingsmilieu voor creatieve zzp'ers en buurtgerichte sociaal ondernemers versterkt. En wordt een brug geslagen tussen de nieuwe hoogopgeleide creatieve klasse en Noorderlingen met minder perspectieven in het economisch verkeer. Spin in de ontwikkeling is een ondernemerscollectief uit de wijk.



De totale kosten bedragen €670 duizend met een 50% bijdrage vanuit Kansen voor West.

Groeiplaatsen (P4)

De 'Structuurvisie Amsterdam 2040' beschrijft hoe om te gaan met kleinschalige bedrijfsruimte en (startend) ondernemerschap in de stad. Ondernemerschap in buurten, jonge bedrijven als motor van economie en daarmee bijdrage aan economie en leefbaarheid in de stad maken hier onderdeel van uit. Specifiek hiervoor komt er een Groeiplaats: een sociaaleconomische voorziening waar startende en (sociale)ondernemers in Amsterdam Zuidoost, meer specifiek Heesterveld, elkaar kunnen



ontmoeten, advies kunnen krijgen en zich betaalbaar kunnen huisvesten. Een Groeiplaats creëert meerwaarde door ondernemers te faciliteren bij het leggen van verbindingen. Met elkaar,

met sociale ondernemingen, met andere partijen in Heesterveld en Zuidoost en met adviseurs van buiten de deur. Wat dit project bijzonder maakt is dat het gaat om een combinatie van fysieke aanpassing van de omgeving in combinatie met advisering en begeleiding (fysiek en sociaal). Concreet behelst het de (gedeeltelijke) verbouwing van de plinten van de 4 wooncomplexen van de wijk Heesterveld naar werk-/bedrijfslocaties. Deze ruimtes worden onderverdeeld in start-ups en scale-ups, afhankelijk van de fase waarin de organisatie zich bevindt (en de mate van begeleiding/advisering zij nodig hebben). Doel is om ondernemers te laten doorgroeien, waardoor er steeds ruimtes vrijkomen voor nieuwe startende ondernemingen die zo ook de kans krijgen zich door te ontwikkelen.

De totale kosten bedragen ruim €2 mln. met een 50% bijdrage vanuit Kansen voor West.

Rotterdam

Investeringsfonds SOFIE II (P2)

Rotterdam kent specifieke duurzaamheidsdoelstellingen. In 2030 wil de gemeente Rotterdam meer duurzame energie opwekken dan dat het verbruikt. Over ruim tien jaar dient de helft van de woningen verwarmd te worden met restwarmte uit de haven. Daarnaast wordt verondersteld dat zonnepanelen op woningen in 2030 voorzien in 40 procent van de energiebehoefte en de energieopbrengst uit wind dient genoeg op te leveren voor 200.000 huishoudens. Een belangrijke stap aansluitend bij de ambitie om de stad in 2050 helemaal van het aardgas af te sluiten.

Het revolverende Stadshavens Ontwikkelingsfonds voor Innovatie en Economie (SOFIE II) richt zich op investeringen in energiebesparing in de gebouwde omgeving en investeringen in de integratie van hernieuwbare energie en warmte (van het gas af). Focus ligt op het uitvoeren van projecten waarbij

vraagbundeling, financiering en uitvoering geïntegreerd samen komen, waarmee bijvoorbeeld hele woonwijken, of concentraties van bedrijfslocaties van het gas af kunnen worden gekoppeld. De totale kosten bedragen ruim €5 mln. met een 50% bijdrage vanuit Kansen voor West.



Samen Sterk voor de Toekomst op Rotterdam-Zuid (P3)

Rotterdam kent een groeiende werkgelegenheid in de maritieme cluster en een groeiend tekort aan technici, zowel op zee, in de offshore als aan land. Competenties van personeel veranderen de komende jaren sterk. Door technologische veranderingen, nieuwe wet- en regelgeving en door de



toenemende druk op het milieu die nieuwe ontwikkelingen teweeg brengen zoals alternatieve brandstoffen en energieconcepten. Al deze veranderingen hebben invloed op de vraag naar personeel en het onderwijs. Met *Samen Sterk* – een Samenwerking van het bedrijfsleven met de Stichting STC-Group - wordt gewerkt aan het verkrijgen van een startkwalificatie voor jongeren in Rotterdam Zuid. *Samen sterk* maakt voor de sectoren havens-rail-maritiem

en offshore een vraaggerichte inventarisatie van de benodigde competenties; een aanpassing van lesstof; aanschaf/aanpassing van infrastructuur (practica en simulatoren); en worden er speciale trajecten ontwikkeld voor jongeren op Rotterdam-Zuid die extra begeleiding nodig hebben om hun startkwalificatie te halen.

De totale kosten bedragen ruim €5,6 mln. met een 50% bijdrage vanuit Kansen voor West.

Slim gemaakt (P3)

Rotterdam Zuid kent een opeenstapeling van achterstanden op het fysieke, sociale en economische vlak. De leefomgeving is te weinig stimulerend en voor veel mensen ontbreekt een klimaat van leren en werken. Daarnaast verandert de Rotterdamse economie sterk, door de overgang naar een meer duurzame maatschappij. De stijging van loonkosten in de lage lonen landen én daling van de kosten van de innovatieve maakindustrie, maakt productie van goederen in de nabijheid van de eindgebruikers mogelijk. De haven speelt als logistieke draaischijf een belangrijke rol in deze

veranderingen. In- en uitvoer van goederen, grondstoffen en re/upcycling van afvalmaterialen.

Nieuwe functies ontstaan waarop moet worden voorbereid. *Slim Gemaakt* - een initiatief van het MKB bedrijfsleven – ontwikkelt samen met het onderwijsveld een werkproject in de metaal- en maakindustrie.

Minimaal 145 mensen gaan aan de slag, waarvan er minimaal 44 een baangarantie hebben. Vanaf 2021 leveren de deelnemende bedrijven 21 nieuwe banen per jaar.

Voortkomend uit het opleidingsmodel van het Techniek College Rotterdam en de up-to-date werkplekken bij de bedrijven zelf. Met ESF-inzet wordt extra begeleiding door leermeesters, docenten en andere coaches gegarandeerd, waardoor de uitval wordt geminimaliseerd.

De totale kosten bedragen €1,4 mln. met een 50% bijdrage vanuit Kansen voor West.



Verbonden met Zuid (P3)

In Rotterdam herstelt de arbeidsmarkt zich langzaam maar zeker. Tegelijkertijd verandert de arbeidsmarkt sterk. Er zijn minder banen beschikbaar voor laagopgeleiden en dat maakt hen kwetsbaar. Het probleem is niet dat het werk niet aanwezig is, maar dat de (opleidings) eisen van de werkgever veranderen. De vraagkant ontwikkeling laat echter zien dat er kansen ontstaan voor de



laagopgeleiden in Rotterdam. In *Verbonden met Zuid* verbinden onderwijs en werkgevers zich met Rotterdam Zuid. Het Startcollege heeft hiertoe een convenant getekend met het NPRZ en een aantal werkgevers. Bedrijven stellen per jaar minstens 100 leerwerkplekken op elementair of lager beroepsniveau beschikbaar. Jongeren worden via een aantal werkpakketten naar betaald werk begeleid. Met behulp van o.a. het intensief bevragen en begeleiden van jongeren; - het blijvend laten aanhaken van bedrijven; - en het ontwikkelen van een ecosysteem van leren, werken, wonen en leven, waarin

alle stakeholders samenwerken om de jongeren uit de negatieve spiraal te halen en te houden.

Bedoeld voor jongeren uit Zuid tussen de 16 en 27 jaar, die geen baan hebben en nog geen startkwalificatie hebben behaald. Samen met werkgevers uit de sectoren zorg, techniek, logistiek en (facilitaire) dienstverlening kampend met moeilijk invulbare vacatures op lager en elementair beroepsniveau.

De totale kosten bedragen €1,5 mln. met een 50% bijdrage vanuit Kansen voor West.

De Startmotor (P3)

Teveel bewoners van Rotterdam-Zuid hebben moeite hun weg naar de arbeidsmarkt te vinden. Er is een disproportionele vertegenwoordiging van het aantal bijstandsgerechtigden. Kenmerkend voor de werkzoekenden is het lage opleidingsniveau en de gebrekkige beheersing van de Nederlandse taal.

Daarnaast kan men spreken van een systeem falen aan de onderkant van de arbeidsmarkt, een gebrek aan schoorsteenwerking voor juist die groepen die al minder kans hebben. Doordat talenten zich niet ontwikkelen binnen bedrijven ontstaat er weinig ruimte voor anderen (werkzoekenden) om in te stromen op hun plek. Om dit te bevorderen is niet alleen aanvoer aan de onderkant nodig, maar vooral ruimte aan de bovenkant door laagopgeleide werknemers in bedrijven kans op ontwikkeling te bieden. Daarmee is de Startmotor een verkenning, analytisch onderzoek en pilot ineen. In een participatietraject met zeven bedrijven en onderwijsinstellingen op Rotterdam Zuid, wordt “onderzocht” om bedrijven zo te faciliteren dat scholing van laagopgeleide werknemers geen productiviteitsverlies geeft. Hiermee wil de Startmotor de basis leggen voor een intersectorale ‘ontwikkelketen’ die bedrijven op Rotterdam Zuid stimuleert om op innovatieve wijze personeel in te zetten.

De totale kosten bedragen € mln. met een % bijdrage vanuit Kansen voor West.



Investeringsfonds (SOFIE II) (P4)

Rotterdam-Zuid is een gebied met enorm veel potentie. Maar op veel vlakken moet het ook van ver komen. Voor de toekomst is het van belang dat de economische motor blijft draaien en ook steeds meer vanuit eigen kracht blijft lopen. Een ontbrekende schakel in de integrale wijkaanpak bestaat op het vlak van de financieringscapaciteit voor directe bevordering van het vestigingsklimaat. Daarom wordt met een nieuwe

investeringsstrategie kapitaal beschikbaar gesteld met het revolverende Stadshavens Ontwikkelingsfonds voor Innovatie en Economie (SOFIE II). Naast het Stadshavensgebied zal het fonds ook voor Rotterdam Zuid, in aansluiting op het Nationaal Programma Rotterdam Zuid, beschikbaar komen voor

investeringen in vestigingsklimaat, verduurzaming en herstel van economische functies. Het fonds werkt additioneel aan de markt en investeert alleen in projecten die niet- of slechts voor een deel door de markt worden opgepakt.

De totale kosten bedragen €11,4 mln. met een 50% bijdrage vanuit Kansen voor West.



Den Haag

Proeftuin op de Noordzee (P1)

De maritieme sector is een snelgroeiend cluster in de Haagse regio. Er is veel vraag naar slimme technologische oplossingen, innovatieve data-driven producten en diensten rondom veiligheid, duurzaamheid, top- en breedtesport en consumentenbeleving. Start-ups en MKB hebben echter weinig mogelijkheden om hun innovatieve producten te testen en demonstreren in echte praktijkomstandigheden op het water en met eindgebruikers. En kleine bedrijven weten vaak niet de samenwerking te vinden met kennisinstellingen en andere (grote) bedrijven. Met onderzoekers en experts van relevante vakgebieden. TU Delft gaat samen met KPN, TNO, Sailing Innovation Centre, Watersportverbond, Svašek en gemeente Den Haag dit netwerk ontsluiten, en een testlocatie creëren voor de maritieme sector: de Proeftuin op de Noordzee. Er komt een fysieke- en digitale meet- en



testlocatie in Scheveningen haven waar innovaties getest, verbeterd en gedemonstreerd kunnen worden. Dit leidt tot bedrijvigheid en Spin-off voor nieuw werk in Scheveningen. Het project maakt onderdeel uit van een breder publiek/privaat programma voor het vestigingsklimaat in de haven en kust. De kern van de Proeftuin is een gebied van 10 bij 10 zeemijlen op de Noordzee, voorzien van meetapparatuur en een data-infrastructuur om meetgegevens te versturen naar de

wal voor verwerking en analyse. De uitzonderlijke omgevingsfactoren van water, wind en stroming maken de proeftuin uniek in de wereld.

De totale kosten bedragen €4,3 mln. met een 40% bijdrage vanuit Kansen voor West.

Facade Service Applicatie (P1)

Vastgoed speelt een cruciale rol in de grote maatschappelijke thema's, zoals duurzaamheid, betaalbaarheid en veiligheid, maar blijft achter in geschikte oplossingen. Daarom hebben OCTO, VMRG, Aeroscan, de Haagse Hogeschool en ROC-Mondriaan samen met 19 publieke en private partijen de handen ineengeslagen. Zij ontwikkelen het Facade Service Applicatie platform dat digitale middelen als sensoren, drones en kunstmatige intelligentie inzet. Bijvoorbeeld voor het herkennen van warmtelekken in de gevel voor verduurzaming, just-in-time onderhoud voor verlaagde onderhoudskosten en signalering van balkon doorhanging om veiligheid van bewoners te borgen. Opgedane kennis wordt gedeeld tussen de publieke en private partijen om lesprogramma's van studenten aan te laten sluiten op de markt vraag en innovaties te versnellen door inbreng van academische kennis. De Haagse Hogeschool zet een lectoraat op waarin de projectpartners participeren en waar actuele vraagstukken binnen de fysieke vastgoedmarkt onderzocht worden. Daarnaast wordt gewerkt aan banencreatie voor mbo'ers. Studenten voeren opdrachten uit met state of the art technieken en innovatieve producten en processen. En er worden nieuwe banen gecreëerd zoals sensor installateur, drone operateur en data-analist. Ten wordt sensortechnologie Ontwikkeld.

Kiezen voor Kansen Den Haag (P3)

Op de Haagse arbeidsmarkt is sprake van een mismatch: enerzijds zijn er relatief veel laag opgeleiden en mensen met afstand tot de arbeidsmarkt en anderzijds is de economie er gericht op kennis, openbaar bestuur en zakelijke dienstverlening. Veel jongeren uit de wijken Transvaal, Laak en de Schilderswijk groeien op in een omgeving met veel werkloosheid en weinig rolmodellen. Voor jongeren is het van groot belang om ze op jonge leeftijd in contact te brengen met verschillende beroepen, zodat ze ervaren wat bij ze past en wat de toekomstperspectieven zijn. Kansen op werk liggen er in de sectoren Security, ICT/telecom, Energie, de Creatieve industrie, Toerisme & hospitality, Techniek en Zorg. Daarom gaat JINC in *Kiezen voor Kansen Den Haag* in drie jaar ruim negenduizend leerlingen uit het basisonderwijs en het VMBO laten deelnemen aan de projecten Sollicitatietraining en/of Bliksemstage. Ruim 100 bedrijven uit Den Haag en nabije omgeving doen mee aan die projecten. Leerlingen leren solliciteren, maken kennis met verschillende beroepen en ontdekken samen met een coach welk werk bij hen past. "Wat ik later wil worden? Iets met kinderen. Hoe ik op dat idee ben gekomen? Ik heb daar (kinderdagverblijf) een Bliksemstage gelopen." (vmbo-leerling).



De totale kosten bedragen ruim €0,6 mln. met een 50% bijdrage vanuit Kansen voor West.

Een instrument van en voor het bedrijfsleven in de Bouw (P3)

Het regionale bedrijfsleven in de bouw en techniek kent een forse groei en heeft moeite om aan nieuwe medewerkers te komen. Tegelijkertijd is een afname te zien van het aantal jongeren die een



baan in de techniek ambieert, een toename van het aantal werkzoekenden met een lage of geen opleiding, een toenemende afstand tot de arbeidsmarkt van werkzoekenden en een groot aantal wijzigingen in het bouwproces. Het opleidingsbedrijf Haagbouw is opgericht in 1983 door bouwbedrijven uit de regio Den Haag en het instrument van deze bedrijven om jongeren een vak in de bouw te leren. In het project worden werkpakketten ontwikkeld om werkzoekenden via werken en leren om te scholen tot vakman/vrouw in de bouw. Na afronding van de opleiding zijn zij verzekerd van een baan bij het bedrijf waar ze ingeleend zijn, of bij een ander bedrijf, of de leerling leert door om een eigen bedrijf te beginnen. Het gaat om jongeren die van het praktijkonderwijs komen tot langdurig

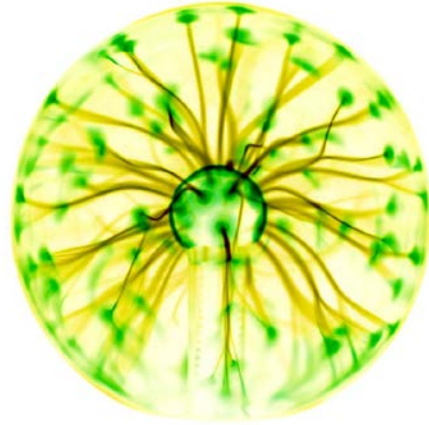
werkzoekenden. Voor de opleiding Timmeren, Metselen of Tegelzetten.

De totale kosten bedragen ruim €0,9 mln. met een 44% bijdrage vanuit Kansen voor West en 6% uit het ESF.

Kennis en praktijkcentrum energietransitie (P3)

De urgentie van de Energietransitie wordt wereldwijd, nationaal en ook regionaal gevoeld. De gemeente Den Haag heeft in het kader van Parijs de ambitie uitgesproken om in 2040 een CO2-neutrale stad te zijn. Gericht op de driehoek duurzaam wonen, (wijk)economie en werk en scholing. Slim investeren in deze pijlers creëert een economische impuls die zich bijvoorbeeld manifesteert in nieuwe lokale werkgelegenheid. Er is een grote en urgente behoefte aan goed geschoold personeel dat het nieuwe werk kan uitvoeren. En daarmee aan een onderwijsprogramma dat de economische kansen daarvan helder uitdraagt en een gedegen opleiding biedt aan studenten en werkenden met als doel de technici af te leveren waar de markt om vraagt. Het ROC Mondriaan, De Haagse Hogeschool, de gemeente en 40 partners vanuit het bedrijfsleven en kennisinstellingen gaan een Kennis- en Praktijkcentrum voor Energietransitie opzetten. Centraal staat de aansluiting van onderwijs op de vraag van de arbeidsmarkt en de praktijkgerichte voorbereiding van studenten op werken in de technische sector. Hiermee vergroten de kansen voor jongeren en werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt, om de stap te maken naar de kansrijke beroepen in het kader van de Energie transitie.

De totale kosten bedragen €1,4 mln. met een 50% bijdrage vanuit Kansen voor West.



Investeringsimpuls Fonds Ruimte en Economie Den Haag (FRED II) (P4)

De realisatie van kleinschalige bedrijfsruimten buiten de bedrijventerreinen komt vaak niet van de grond. Een Haags actieprogramma werkt o.a. aan het transparanter maken van de bedrijfsruimtemarkt, wegnemen gemeentelijke belemmeringen, benoemen kansrijke locaties, opzet van netwerken in de bedrijfsruimtemarkt en onderzoek naar financiële mogelijkheden. De gemeente wil door een compleet aanbod van verschillende typen bedrijfshuisvesting drempels voor doorgroei van startende ondernemers tot gevestigde bedrijven wegnemen. Het ondersteunen en faciliteren van beginnende en kleinschalige bedrijvigheid vormt de kern van het economische beleid in de wijken. Vergroting van het aanbod aan kleinschalige bedrijfsruimte vormt daarbij een prioriteit. Ambities zijn met name gericht op transformatie van (verouderde) bedrijfs- en kantoorpanden en winkel strips. FREDII biedt



daarvoor zowel vastgoedeigenaren als MKB bedrijven maatwerkfinanciering in de vorm van leningen, participaties of garanties.

De totale kosten bedragen €7,2 mln. met een 50% bijdrage vanuit Kansen voor West.

Stichting Initiatief op Scheveningen (SIOS) (CLLD)

Met dit CLLD initiatief wordt op basis van burgerparticipatie de lokale economie en de leefbaarheid op Scheveningen versterkt. Op een innovatieve en duurzame manier, door het samen van onderop bouwen aan een (sociaal) duurzame ontwikkeling van Scheveningen. Samenwerking staat voorop.

SIOS is er om activiteiten en/of projecten van de plaatselijke bevolking zelf, financieel en organisatorisch een zetje te geven. Daarvoor kunnen bij het *SIOS* voorstellen worden ingediend voor projecten die gaan over het samenwerken van mensen, en het leren en werken via opleiding, ambachten en ondernemerschap. Men richt zich daarbij op een aantal van 27 projecten over de komende drie jaar, met een gemiddeld budget van ongeveer 45 duizend euro per project. Activiteiten dienen over het hele jaar door plaats te vinden, en aandacht geven aan het potentieel van de kuststrook, aan Scheveningen en haar cultuur. Na indiening van projectvoorstellen worden vormen van inspraak en democratie gestimuleerd. Door de bevolking via stemrondes mee te laten beslissen over de prioriteitstelling van die ingediende projecten. Met het bevorderen van lokale partnerschappen en lokaal eigenaarschap, worden bruggen gebouwd tussen de verscheidenheid die er nu is binnen de verschillende groepen in de samenleving.

De totale kosten bedragen €1,3 mln. met een 33% bijdrage vanuit Kansen voor West.



Utrecht

Leer-werkplaatsen Utrecht (P3)

Voor de zorg- en welzijnsinstellingen, overheden en onderwijs zijn de transities in de zorg en welzijnssector een centraal thema. Het werk in verzorgings- en verpleeghuizen en de thuiszorg wordt complexer. Medewerkers moeten in steeds grotere mate kunnen samenwerken met mantelzorgers en de cliënt meer zeggenschap geven over de gewenste zorg. Het gebruik van ICT wordt steeds



belangrijker en er wordt meer nadruk gelegd op het buurtgericht werken. Werknemers dienen te beschikken over een aangepaste set van kennis en vaardigheden, afgestemd op de wensen van de zorg- en welzijnsinstellingen. *Leer-werkplaatsen Utrecht* ontwikkelt innovatieve onderwijsinhoud die in de praktijk gebracht wordt in een leerwerkplaats of een wijkleerbedrijf. Zorg- en welzijnsinstellingen, ROC Midden Nederland en MBO Utrecht werken samen met de Hogeschool Utrecht aan het ontwikkelen/ uitvoeren

van onderwijsmodules; harmonisatie, doorontwikkeling van bestaande leer-werkplaatsen en uitbreiding van leer-werkplaatsen in Overvecht, Kanaleneiland, Ondiep, Rivierenwijk en Vondellaan.

De totale kosten bedragen €2,4 mln. met een 50% bijdrage vanuit Kansen voor West.

Onbekend maakt onbemind (P3)

Op de Utrechtse arbeidsmarkt is sprake van mismatch: Er komen te weinig leerlingen van de MBO opleidingen af in sectoren waar de vraag het grootst is. Het gaat daarbij vooral om de sectoren, handel, techniek/ICT, logistiek, zorg en hospitality. De instroom van deze opleidingen is te laag omdat te weinig VMBO leerlingen deze sectoren overwegen als vervolgstap voor hun opleiding of toekomstige carrière pad. Dit heeft voor een groot deel te maken met onbekendheid. Ze hebben er geen beeld bij, weten niet wat het werk inhoudt, of het bij hen past en wat de toekomstperspectieven zijn. In "Onbekend maakt onbemind" gaat JINC hiermee aan de slag: 250 leerlingen uit de tweede, derde en vierde klas van het vmbo krijgen twee Bliksemstages, een Sollicitatietraining en nemen deel aan het project Carrière Coach. De structurele combinatie van loopbaanoriëntatie en begeleiding binnen het VMBO is nieuw. Dankzij dit project wordt nu continue i.p.v. eenmalig gereflecteerd op competenties die van belang zijn bij het verkrijgen van waardevol werk.

De totale kosten bedragen €244 duizend met een 50% bijdrage vanuit Kansen voor West.



Werkspoorkwartier: Creatief Circulair Maakgebied (P4)

Dit project is gericht op verbetering van het vestigingsklimaat van het bedrijventerrein Werkspoorkwartier. Doel is dat dit bedrijventerrein toonaangevend vestigingsgebied in Utrecht wordt voor creatieve, circulaire maakbedrijven. Het project brengt een toename van het oppervlak aan bedrijfslocaties en werkgelegenheidsgroei bij startups, deelnemende bedrijven en overige bedrijven in het Werkspoorkwartier. Samenhangende interventies zijn de uitbouw van de circulaire proeftuin 'Hof van



Cartesius' met daarin ruimte voor startende creatieve ondernemers; transformatie van de Werkspoorfabriek tot locatie voor nieuwe bedrijvigheid; ontwikkeling van een Circular Hub voor hergebruik van bouwmaterialen; en de realisatie van de Werkspoorhaven tot een publieke ruimte voor ontmoeting en ontspanning. Daarnaast wordt het gebied als 'creatief circulair maakgebied' op de kaart gezet. Het project wordt uitgevoerd door een consortium van gebouweigenaren,

(gebouw)ontwikkelaars en MKB-bedrijven uit de bouw en maaksector. Bijdragen van Hogeschool Utrecht, Hogeschool vd Kunsten en Universiteit Utrecht brengen nieuwe kennis en studies naar dit gebied. Het project wordt, gecoördineerd door het Utrecht Sustainability Institute.

De totale kosten bedragen €3,3 mln. met een 38% bijdrage vanuit Kansen voor West.

ESF inzet Geïntegreerde Territoriale Investerings

De projecten hebben tot doel het bevorderen van de toegang tot werkgelegenheid en ondersteuning van de arbeidsmobiliteit, als onderdeel van een uitvoeringsplan van de subsidieaanvragers Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht (G4).

De G4 hebben hiertoe uitvoeringsplannen opgesteld, waarin de geïntegreerde territoriale aanpak EFRO/ESF tot uitdrukking komt.

ESF wordt uitgevoerd door middel van het indienen van kaderaanvragen, waarna het budget wordt besteed. De Stedelijke adviesgroepen adviseren omtrent de invulling van de ESF gelden. Daarnaast beoordelen zij de aanvragen EFRO.

De doelgroep is ruimer dan bij Actieve Inclusie en gebiedsgericht. Daarnaast is er meer nadruk voor vraag gerelateerd arbeidsaanbod en werkzaamheden ter voorkoming van mismatch op de arbeidsmarkt.

De G4 hebben diverse projecten in uitvoering. Voor de periode april 2016 tot april 2018 is voor ruim 9 mln. euro ESF-subsidie gerealiseerd (rond 20.000 deelnemers).

Hieronder een nadere toelichting per stad.

Amsterdam

ESF-GTI Amsterdam is een kaderaanvraag waarin (sub-)projecten worden ondergebracht.

Amsterdam heeft de tot op heden de volgende projecten onder GTI-ESF gebracht.

- Tijdelijke loonkostensubsidie
- Statushouders
- Gebiedsgericht werken Noord en Nieuw West
- House of Skills (ook EFRO gefinancierd)

A1Tijdelijke loonkostensubsidie

Met de plaatsing van werkzoekenden krijgen werkgevers een werknemer met een tijdelijke loonkostensubsidie. Een loonkostensubsidie wordt ingezet om de werkgever financieel in staat te stellen een geschikte kandidaat de gelegenheid te geven zich te ontwikkelen in het werk, alsmede als compensatie van de lagere arbeidsproductiviteit van de kandidaat en eventuele noodzakelijke begeleiding op de werkvloer.

A2 Statushouders



Het doel is het plaatsen van aan Amsterdam gekoppelde statushouders bij werkgevers door middel van: het voorzien in de personeelsbehoefte van branches en werkgevers door het realiseren van duurzame matching en plaatsing. De statushouders krijgen een assessment om te bepalen of zij naar werk zijn te leiden waar vraag naar is. De statushouders krijgen een traject met diverse activiteiten die nodig zijn om te kunnen gaan werken en worden begeleid door een klantmanager en bemiddeld door een jobhunter. Taal is een belangrijk onderdeel van het traject. Een traject is hierdoor langer. Deelnemers blijven drie jaar in traject, zodat ze verzekerd zijn van voldoende begeleiding en zorg. Deelnemers stromen niet gelijk uit als zij uit de uitkering zijn. Het aantal deelnemers is circa vier duizend. De ESF-bijdrage is 5,8 miljoen.



Gemeente Amsterdam wint ESF-Award 2018 met de Amsterdamse aanpak statushouders op link: <https://www.uitvoeringvanbeleidszw.nl/actueel/nieuws/2018/11/08/gemeente-amsterdam-wint-esf-award-2018-met-de-amsterdamse-aanpak-statushouders>

Het winnende ESF-promotiefilmpje is te bekijken op het YouTubekanaal van Uitvoering Van Beleid: <https://www.youtube.com/watch?v=jGfM1i6j6x0> .

A3 House of Skills (zie ook Kansen voor West).

Met project House of Skills wil de gemeente met een aantal partners werkenderwijs sleutelen aan de organisatiestructuur van de regionale arbeidsmarkt. Het is een project dat wordt gefinancierd met GTI ESF en EFRO. Er wordt een samenhangend pakket aan maatregelen opgezet: van skills assessment, modulaire scholingsprogramma's naar nieuwe vormen van matching. Het House of Skills is een plek waar de partners, die een deel van de 'puzzel' in handen hebben, samenwerken en experimenteren om programma's te maken voor het middensegment. Werkgevers, vakbonden, overheden, onderwijs en kennisinstututen zijn uitgenodigd om mee te werken aan deze vernieuwing; met iedereen die een innovatieve bijdrage kan leveren.

De ESF bijdrage is 1.6 miljoen.

A4 Werkgeversservicepunt Gebiedsgericht werken Noord en Nieuw West



Het project “gebiedsgericht werken” zal de vraag van werkgevers in op gebiedsniveau in beeld brengen en kijken hoe het aanbod in dat gebied, stadsdeel, op die vraag aansluit of wat er voor nodig is om het aanbod aan te laten sluiten op de vraag.

Werkgevers zoeken de samenwerking met de gemeente Amsterdam om geschikt personeel te vinden voor vacatures die ze niet ingevuld kunnen krijgen. Met name de werkgevers die diverse doelgroepen ook een kans willen geven (bijv. jongeren, vluchtelingen) ervaren het als lastig om hun vraag vervuld te zien. Deze werkgevers hebben onvoldoende een beeld van de doelgroep die ze willen bereiken, competenties en mogelijkheden. Het is de bedoeling om met de werkgevers voordat, de vacature opgesteld, wordt in gesprek te gaan over de verwachtingen en de gewenste competenties. Het WerkgeversServicePunt (WSP) gaat op gebiedsniveau - Noord, Nieuw-West en Zuidoost -, dicht bij de burgers zitten. Er zijn veel potentiële kandidaten die nu niet bereikt worden. Door intensief gebiedsgericht te werken met allerlei instanties wordt getracht de potentiële kandidaten te vinden voor de vacature. Er wordt ook gewerkt voor mensen die extra moeilijk bemiddelbaar zijn. De match wordt gemaakt op competenties. Het inventariseren en analyseren is gericht op alle werkgevers op gebiedsniveau die vacatures hebben openstaan of de potentie hebben om op korte termijn vacatures te openen. Voor dit vraaggestuurd matchen worden activiteiten georganiseerd door het WSP-team:

- het organiseren van informele gesprekken tussen werkgevers en potentiële kandidaten (meet-ups, match café);
- het persoonlijk en gericht benaderen van werkgevers met de focus op kansrijke sectoren;
- het vertalen van de openstaande vacatures naar duidelijke competenties;
- voorlichting geven over de kansen op de arbeidsmarkt;
- het in beeld brengen van de competenties van kandidaten met gebruikmaking van digitale instrumenten in combinatie met individuele assessments;
- het klaarstomen van potentiële kandidaten voor kansrijke sectoren door middel van maatwerk via opleidingshuizen

Rotterdam

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 Sociale 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 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.

Werk en inkomen: Wijkgestuurd Werken

Onze Missie

"Beste / kortste weg naar werk"

14 wijken: 10 zuid + 4 noord

Waarom Wijkgestuurd Werken?

De werkzoekende en zijn omgeving zijn het uitgangspunt voor onze dienstverlening, niet de organisatie.
Met passende dienstverlening vanuit de wijk stijgt de bereikbaarheid van werkzoekenden en bevordert de gemeente de uitstroom naar werk.

Activiteiten in de wijk



Per wijk een Wijkagenda (4 jr.)

Per wijk een WijkActiePlan (1 jr.)

Specifieke gebiedsplannen:

Nationaal Programma Rotterdam Zuid
Oud-Crooswijk
Schiebroek Zuid



Programma Wijkgestuurd Werken

"Van pionieren naar een stabiele aanpak"

2017

- Van
- 3 sporen
- Oriënteren, uitproberen en ervaren.
- Algemene aanpak
- Werken met de staande organisatie

2018

- Naar
- 4 resultaatgebieden
- Een jaarplan per wijk
- Gepersonaliseerde aanpak
- Werken als staande organisatie vanuit gezamenlijke visie

Welk verschil kunnen wij maken in de wijk?

Met het werken in de gekozen 14 wijken willen we onze dienstverlening meer toespitsen op de leefomgeving van de Rotterdamse werkzoekenden.

Het inzetten van sleutelfiguren in de wijk, creëren van nieuwe werkervaringsplekken, samenwerken met onze partners (waaronder Pre-Matching, Tegenprestatie, wijkeens en werk-ga-ver) en het spreken van werkzoekenden in hun eigen leefomgeving dragen hieraan bij. Dit leidt tot hoger gewaardeerde dienstverlening en uiteindelijk meer uitstroom naar werk.

Volgen, bijsturen & verantwoorden

Leren & ontwikkelen

- Werken in de omgeving van de Rotterdammer
- Werken met de wijkagenda
- Gastheerschap
- Werken in de wijk met anderen
- Profiel van de werkzoekende
- Lokale werkgelegenheid
- Kennis van / over de wijk gebruiken

Instrumenten:

Wijkupdate: inzicht in de caseload en kenmerken van de wijk.

Raamtplaat: overzicht met data per wijk voor opstellen van Wijkagenda en WijkActiePlannen.

Monitor: helpt bij inzage krijgen in de voortgang en levert basisinformatie voor rapportages over wijkplannen.

Net Promoter Score: inzicht in klanttevredenheid.

Trello: dien successen, ongewenste uitkomsten en voortgang.

Onderzoek & monitoren

- Wat vinden betrokkenen ervan?
- Wat werkt en wat niet?
- Waar kan werken in de wijk onze centrale dienstverlening aanvullen?



Wijkjaarplannen met acties op 4 resultaatgebieden

De werkzoekende

- Ken je werkzoekende
- Passende dienstverlening in de wijk
- Verhoog de klanttevredenheid



Wie doen dit?

In elke wijk een team van werkconsulenten, matchmaker(s), een jobhunter en een coördinator.

Samen met anderen

- Taskforce Tegenprestatie & GAP
- Gebiedsorganisatie
- Inkomen
- Matching
- Jongerenloket
- Wijkteams
- Pilot hand in hand



Inzet krachten van de wijk

- Werkervaringsplekken
- Ondernemers
- Wijkteams
- Bewoners
- Werkzoekenden
- Lokale werkgelegenheid



Wat levert dit op?

- Voor elke wijk een jaarplan op maat met resultaten en uitstroomdoelen.
- We leren hoe we werkzoekenden ondersteunen in de wijk.
- We leren wat wel en niet werkt in de wijk.

Wijkspecifieke kansen en initiatieven

- Pilot on-the-job
- Pilot Humanitas
- Rotterdam Schakelt
- Feyenoord City
- Excelsior-eat



Eind 2018: Advies Wijkgestuurd Werken

2019: Hoe verder?

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.

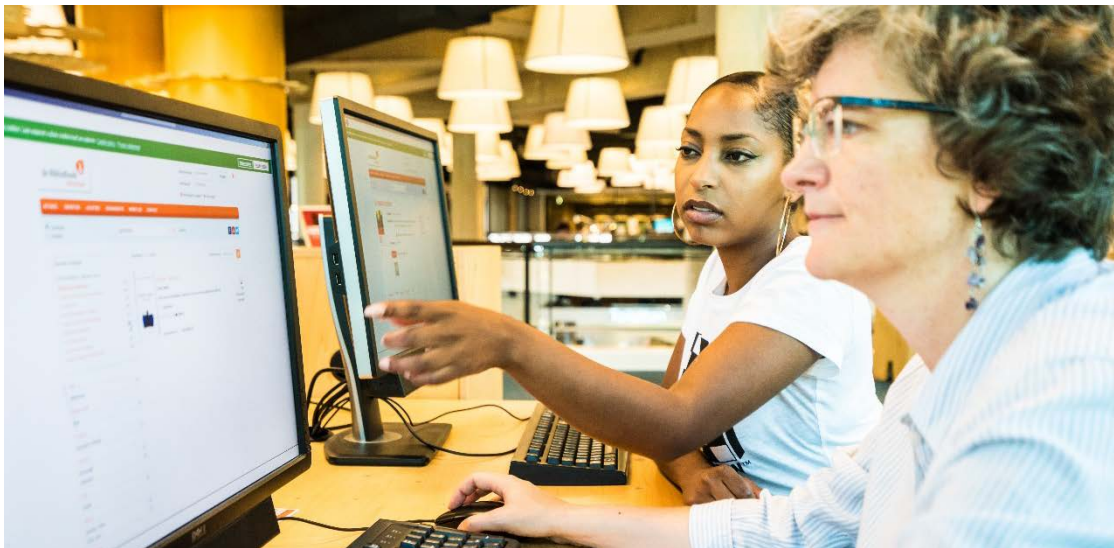
Na afloop van de bijeenkomst vullen de deelnemers een evaluatieformulier in. Wat was goed, wat zou beter kunnen et cetera. Zo staat de klant centraal en levert WW@work de juiste dienstverlening. Uit een klantonderzoek over het hele proces scoort de gemeente een 7,7.

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 gespitsd 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.



Den Haag

Het GTI Den Haag wordt ingericht conform het daarvoor geldende uitvoeringsplan:

<http://www.kansenvoorwest2.nl/files/haags-uitvoeringsprogramma>- kansen-voor-west- Voor de eerste ronde is voor Den Haag: € 2.476.927 toegekend en voor de tweede ronde (4/2018 t/m 3/2020) : € 2.731.490 toegekend De focus voor ESF heeft in Den Haag in de looptijd van het project gelegen op het verbeteren van de mogelijkheden van werkzoekenden met een afstand tot op de arbeidsmarkt op grond van de behoeften van werkgevers: ontwikkeling van vraag gestuurde arbeidsmarkttoeleiding en

-plaatsing in brede zin van uitkeringsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden (in de zin van de Participatiewet). Het streven was de mismatch van vraag en aanbod van betaald werk met behulp van EFRO en ESF in samenhang, aan te pakken. Er is een verbinding gemaakt tussen delen van de stad (wijken) met een vraag naar arbeid en een economische ontwikkeling en delen van de stad met een groot

aantal werkzoekenden en weinig werkgelegenheid. Concreet betekent dat een verbinding tussen werkgevers en werkzoekenden: er zijn (potentiële) vacatures en baanopeningen opgehaald en werkzoekende kandidaten geselecteerd die daarvoor in aanmerking kunnen worden gebracht, met inzet van voorzieningen om de match te laten slagen. Het

GTI-project moet ruimte geven om een duurzame arbeidsmarkt te ontwikkelen. Het EFRO-deel is ingezet om de netwerken te ontwikkelen die de innovatieve kracht en innovatiebehoefte (in de arbeidsvraag) van ondernemingen en educatie verbinden, het ESF-deel is ingezet om beschikbaar arbeidspotentieel up-to-date te krijgen en hen te helpen in te stromen op de gegenereerde baanopeningen of vacatures. De synergie tussen EFRO en ESF is daarnaast versterkt door op locatie(s) zowel EFRO als ESF-gefinancierde dienstverlening aan te bieden.

Binnen het Kansen voor West-II programma is met de gecombineerde inzet van EFRO en ESF een impuls gegeven aan ondernemerschap voor de realisatie van nieuwe werkgelegenheid o.a. via startende ondernemers en mogelijkheden voor werklozen op betaald werk. ESF is daarbij ingezet voor de financiering van (leer) werkplekken en plaatsingssubsidies aan werkgevers die een werkloze in dienst nemen. In sommige gebieden leven relatief veel uitkeringsontvangers die om verschillende redenen, zoals bijvoorbeeld een taalachterstand of onvoldoende (sociale) participatie, een afstand ondervinden tot de arbeidsmarkt. Leerwerkbedrijven zijn ingezet voor het vergroten van de sociale en werknemersvaardigheden ten behoeve van een betere match met de vraag naar arbeid.

Het WijkLeerbedrijf biedt mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een springplank naar betaald en zinvol werk. In samenwerking met onderwijs, gemeenten en (thuis)zorgorganisaties zorgt het WijkLeerbedrijf dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of studenten een opleiding krijgen en werkervaring opdoen. Tijdens de opleiding helpen de deelnemers kwetsbare wijkbewoners (ouderen, zieken en jonge gezinnen) met allerlei klusjes in en om het huis. Het gaat om informele zorg waarvoor geen thuiszorg of ondersteuning via de gemeente mogelijk is. Denk aan samen boodschappen doen, een kopje koffie drinken en begeleiden naar activiteiten in de wijk. Dit geeft mensen de mogelijkheid langer zelfstandig thuis te blijven wonen en dringt de eenzaamheid in de wijk terug.

Binnen het WijkLeerbedrijf is er sprake van dubbele wederkerigheid: van wijkbewoners die informele hulp ontvangen vragen we, voor zover mogelijk, iets terug te doen voor onze deelnemers. Bijvoorbeeld door hen te helpen met de Nederlandse taal, te oefenen met rekenen of door hen te leren fietsen.

Een WijkLeerbedrijf levert gemiddeld 10.000 uren informele hulp per jaar, waaronder ondersteuning van mantelzorgers (respijtzorg). 80% van de deelnemers behaalt een diploma op niveau 1 of niveau 2 en 60% stroomt door naar werk of een vervolgopleiding.



<p>Diplomarendement</p>  <p>155 oud-deenemers 130 diploma's</p> <p>84% diplomeert</p>	<p>Quotes</p> <p>Wethouder Baldewsingh Gemeente Den Haag</p> <p>"We kunnen alleen maar concluderen dat het WijkLeerbedrijf een succes is."</p> <p>Tugba Kaya HVP Zorg</p> <p>"Het zijn vrouwen die vaak heel goed voor de cliënten kunnen zorgen, omdat ze weten wat kwetsbaarheid is. Ze weten wat het is om afhankelijk te zijn en hulp nodig te hebben."</p>	<p>Uitstroom naar werk</p>  <p>130 gediplomeerden 102 banen</p> <p>78% stroomt uit naar werk</p>	
<p>Deelnemers</p>  <p>193 deelnemers 157 WWB-ers</p> <p>81% is WWB-er</p>	<p>Het WijkLeerbedrijf is een fysieke plek in de wijk waar mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kans krijgen een opleiding te volgen op niveau 1 of 2.</p> <p>Zij doen werkervaring op door kwetsbare wijkbewoners (ouderen, zieken en jonge gezinnen) te helpen met allerlei klusjes in en om het huis. Het gaat om informele zorg waarvoor geen thuiszorg of ondersteuning via de gemeente mogelijk is.</p> <p>In samenwerking met gemeenten, onderwijs en zorgorganisaties biedt het WijkLeerbedrijf een praktische leer- en werkoplossing voor mensen die zelf moeilijk aan het werk komen.</p>	<p>Duurzaamheid</p>  <p>78% stroomt uit naar werk</p> <p>66% werkt na minimaal 6 maanden nog</p>	
<p>Informele hulp</p>  <p>Het WijkLeerbedrijf Den Haag heeft sinds 2014</p> <p>60.000 uren informele hulp</p> <p>aan wijkbewoners geleverd.</p>	<p>Quotes</p> <p>Roland de Groot Threewise</p> <p>"Het WijkLeerbedrijf is wat mij betreft een ideale driehoek tussen onderwijs, werk en leven. In al deze aspecten krijgen mensen ondersteuning in dit traject."</p> <p>Anne Marie Bas Calbris Advies</p> <p>"Onze deelnemers komen bij wijkbewoners waar ze echt iets voor betekenen. Dit is een succeservaring die voor de deelnemers enorm belangrijk is."</p>	<p>Succesfactoren</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deelnemers doen succeservaringen op in informele hulp bij wijkbewoners. • Intensieve begeleiding en coaching op individueel niveau die verder gaat dan opleiding en het werk. • Stage bij werkgevers, met kans op een baan. • Warme overdracht naar de werkgever. • Nazorg, zowel voor de werkgever als voor de deelnemer. 	
			<p>Sociaal belang</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verhogen participatie • Wederkerigheid • Ontlasten mantelzorgers • Bieden van toekomstperspectief • Vergroten eigenwaarde  <p>De gehanteerde methodiek van eenzaamheidsbestrijding op basis van wederkerigheid wordt inhoudelijk onderschreven door Coalitie Erbij.</p> <p>erbij</p> <p>calbrisadvies Werkt beter in de praktijk</p>

Voor alle genoemde doelgroepen is indien nodig casemanagement en bemiddeling aangeboden. Ook zijn wijkteams specifiek voor het gebied ingezet om een match te realiseren voor de doelgroep(en):

Drie wijkgerichte Servicepunten Arbeid (Schilderswijk-Transvaal, Laak en Escamp) richten zich op Haagse jongeren tot 27 jaar, die niet naar school gaan, geen werk hebben en die door de gemeente onvoldoende worden bereikt. Daarnaast richt de Servicepunten zich ook op jongeren met een bijstandsuitkering, die nog niet actief bemiddeld worden (kwetsbare jongeren). Het doel is om deze jongeren in beeld te krijgen en beter te leren kennen, om ze van daaruit beter te kunnen begeleiden naar werk, leerwerktrajecten of terug naar school. Bij een groot deel van de jongeren is sprake van multiproblematiek.

Het Servicepunt Arbeid geeft persoonlijke begeleiding bij:

- het vinden van een opleiding, leerwerkplek of een geschikte baan. De medewerkers brengen jongeren in contact met werkgevers
- het schrijven van een motivatiebrief, een cv, oefenen van een sollicitatiegesprek of presenteren
- problemen zoals schulden of andere zorgen

Het Servicepunt Arbeid organiseert activiteiten die jongeren helpen om werk te vinden, zoals:

- speedmeets: ontmoet werkgevers van verschillende bedrijven en maak kans op een baan
- banenmarkten: kom in contact met bedrijven die vacatures aanbieden
- sollicitatietrainingen: leer om een brief en cv op te stellen en een sollicitatiegesprek te voeren

Net als EFRO heeft de inzet van ESF zich ook gericht op het bevorderen van de match tussen vraag en aanbod op de kansrijke sectoren en locaties in Den Haag: Scheveningen, Haagse Hout, Centrum, Escamp, Laak en de transformatiegebieden rondom de stations en Binckhorst. Daarbij was wel ruimte voor matching op vacatures uit andere sectoren en in de wijkeconomie. De werkgeversbenadering is vormgegeven door het Werkgevers Service Punt Haaglanden.

Over WSP Haaglanden

WerkgeversServicepunt Haaglanden, in het kort WSP Haaglanden, is één aanspreekpunt voor informatie, advies en (financiële) ondersteuning voor bedrijven in de regio. Het WSP is een samenwerkingsverband tussen UWV, SW-bedrijven en vijf gemeenten: Den Haag, Delft, Midden-Delfland, Rijswijk en Westland.

Win-win

Wij doen kosteloos de werving en selectie van uw personeel. Het WSP beschikt over een uitgebreid en divers bestand aan werkzoekenden met een uitkering. Een win-win situatie, want zo helpen wij werkzoekenden met een uitkering aan werk en helpen we u op weg met [Sociaal Ondernemen](#).

Regionale samenwerking

Werkgevers met vestigingen in meerdere gemeenten kunnen we extra goed van dienst zijn door onze regionale samenwerking. Met onze gezamenlijke ervaring en keuze uit een groot aantal werkzoekenden op allerlei niveaus, is een match sneller gemaakt.

Sociale werkbedrijven

Wij kunnen u ook letterlijk werk uit handen nemen. Bijvoorbeeld door (een deel van) uw productieproces te laten uitvoeren door één van onze sociale werkbedrijven.

Voor WSP is een kansrijke sector voor plaatsing van werklozen de sector van sociaal ondernemers:

Tijdens het congres 'De social enterprise als businesspartner van de gemeente' lanceerde de gemeente en de Social Club Den Haag in september 2017 een kennisbank voor sociaal ondernemers.

Met deze Social Hub wordt een verbinding gelegd tussen de sociaal ondernemers en gemeentelijke voorzieningen en andere partners in de stad. Ook wordt relevante informatie en kennis gedeeld, om sociaal ondernemers te ondersteunen bij het opzetten van hun onderneming.

"Sociale ondernemingen creëren maatschappelijke én economische waarde", zegt wethouder Rabin Baldewsingh van Werkgelegenheid. "Deze bedrijven, die niet alleen voor winstmaximalisatie gaan, zijn voor ons als gemeente een belangrijke partner. We moeten deze ondernemingen dus ondersteunen, niet tegenwerken. Dat we in Den Haag op de goede weg zijn zie je aan de komst en het succes van bedrijven

zoals Happy Tosti, The Hague Hopper en binnenkort ook bierbrouwerij de Haegsche Prael. Vele tientallen mensen met een kwetsbare arbeidspositie kunnen hier aan de slag.”

De Social Club Den Haag is dé Haagse community voor iedereen die met een duurzame en maatschappelijke impact onderneemt, wil gaan ondernemen of hieraan wil bijdragen.

Inspireren

Met inspiratie- en themasessies geeft Social Club Den Haag verhalen vanuit de community een podium. Daarnaast nodigen wij externe sprekers uit om hun passie, kennis en ervaring te delen. Om de zichtbaarheid van sociaal ondernemers en hun ondernemerschap te vergroten, delen we deze verhalen ook actief via online en offline kanalen. Of het nu gaat om goede voorbeelden van sociaal ondernemerschap binnen en buiten Den Haag, of om sprekers die je vanuit het traditionele bedrijfsleven of de maatschappelijke sector een heel andere blik bieden: Social Club Den Haag inspireert!

Verbinden

Social Club Den Haag inspireert, verbindt en faciliteert verrassende ontmoetingen om impactvol ondernemen een boost te geven. We organiseren netwerkevents waar gelijkgestemden, ervaringsdeskundigen en betrokken partners samen komen, aanpakkers met een open houding die hun nieuwste idee of laatste blunder delen. Maar die ook de diepte ingaan om met elkaar aan sociaal ondernemerschap gerelateerde vraagstukken op te lossen.

Faciliteren

In kennissessies laat Social Club Den Haag experts aan het woord over relevante ontwikkelingen om vervolgens de brug naar de praktijk te slaan. De nieuwste inzichten op het gebied van circulariteit, de verbinding met de Sustainable Development Goals en de Code Sociaal Ondernemen komen bijvoorbeeld aan bod. Maar ook marketing- en sales-vaardigheden om als ondernemer potentiële afnemers te interesseren, kunnen het onderwerp van een kennissessie zijn. Social Club Den Haag biedt zowel tijdens fysieke bijeenkomsten als online de meest actuele informatie. En speelt een faciliterende rol in de vertaalslag naar de praktijk van sociaal ondernemers, via partnerprogramma's en publiek-private samenwerkingen.

Utrecht

De gemeente Utrecht legt de arbeidsmarktfocus op het verbeteren van de mogelijkheden van werkzoekenden op grond van de behoeften van werkgevers. In brede zin ontwikkelt Utrecht de vraaggestuurde arbeidsmarkttoeleiding en -plaatsing van uitkeringsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden. Door de inzet van ESF- en EFRO-projecten wil Utrecht de mismatch aanpakken tussen wijken die een hoge werkloosheid, uitkeringsafhankelijkheid en cumulatie van problemen hebben, en de onvervulde vraag naar het juiste arbeidsaanbod in andere delen van de stad. Hiervoor is verbinding nodig tussen delen van de stad (wijken) waar de openstaande vraag naar arbeid bij ondernemers een economische ontwikkeling blokkeert, en delen van de stad met een groot aantal werkzoekenden en weinig werkgelegenheid.

Vooral in de wijken Overvecht, Kanaleneiland, Zuilen, Ondiep en de aangrenzende/tussenliggende bedrijventerreinen is de noodzaak het grootst en kunnen we door middel van ESF-projecten deelnemers matchen. De GTI inzet vindt in dit gebied plaats. Concreet betekent dit, dat (potentiële) vacatures en baanopeningen en werkzoekende kandidaten met elkaar gematcht worden, waarbij verschillende instrumenten worden ingezet om de match te laten slagen.



Fotografie Remke Spikers

Het GTI-project van de gemeente Utrecht is grofweg in twee typen activiteiten onder te verdelen:

Werkgeversservicepunt

Van Werkgeversservicepunt Utrecht-Midden worden interne loonkosten van zes bedrijfsadviseurs gedeclareerd. Deze adviseurs werven vacatures en projecten (werkervaringsplekken, proefplaatsingen en leer-/werkplekken) bij bedrijven en voeren de regie over de vervulling van deze vacatures met deelnemers uit de genoemde wijken en projecten. De totale kosten bedragen Euro 1.175.000,- met een 50% bijdrage uit ESF.

Externe contracten

Het andere projectonderdeel bestaat uit de kosten van vijf externe contracten. Het gaat o.a. om de volgende activiteiten:

- organiseren van passende opleiding en trainingen die de arbeidskansen op de arbeidsmarkt vergroten;
- taaltrainingen gericht op werk,
- het ondersteunen en begeleiden van (potentieel) zelfstandigen bij de oriëntatie op een eigen bedrijf.
- 'Stagestraat': een gebiedsgerichte aanpak voor bedrijventerrein nieuw Overvecht, gericht op ophalen en bundelen vraag naar arbeidskrachten en koppelen aan werkzoekenden. Waarbij de stap naar echt werk voor de deelnemers dichterbij komt. Doel is uitstroom naar betaald werk, al dan niet bij het bedrijf waar de werkzoekende is geplaatst.
- het aanbieden van een tijdelijk dienstverband aan mensen met een uitkering, zodat zij uitstromen uit de uitkering en, eventueel bij verschillende soorten bedrijven, werkervaring kunnen opdoen.

De totale kosten voor de externe contracten zijn geraamd op Euro 1.735.000,- met een 50% bijdrage uit ESF. Tot en met maart 2018 zijn zo'n 275 deelnemers bereikt

Over Ecorys

Ecorys is een toonaangevend internationaal onderzoeks- en adviesbureau dat zich richt op de belangrijkste maatschappelijke uitdagingen. Door middel van uitmuntend, op onderzoek gebaseerd advies, helpen wij publieke en private klanten bij het maken en uitvoeren van gefundeerde beslissingen die leiden tot een betere samenleving. Wij helpen opdrachtgevers met grondige analyses, inspirerende ideeën en praktische oplossingen voor complexe markt-, beleids- en managementvraagstukken.

Onze bedrijfsgeschiedenis begon in 1929, toen een aantal Nederlandse zakenlieden van wat nu beter bekend is als de Erasmus Universiteit, het Nederlands Economisch Instituut (NEI) oprichtten. Het doel van dit gerenommeerde instituut was om een brug te slaan tussen het bedrijfsleven en de wereld van economisch onderzoek. Het NEI is in 2000 uitgegroeid tot Ecorys.

Door de jaren heen heeft Ecorys zich verspreid over de wereld met kantoren in Europa, Afrika, het Midden-Oosten en Azië. Wij werven personeel met verschillende culturele achtergronden en expertises, omdat wij ervan overtuigd zijn dat mensen met uiteenlopende eigenschappen een meerwaarde kunnen bieden voor ons bedrijf en onze klanten.

Ecorys excelleert in zeven werkgebieden:

- Economic growth;
- Social policy;
- Natural resources;
- Regions & Cities;
- Transport & Infrastructure;
- Public sector reform;
- Security & Justice.

Ecorys biedt een duidelijk aanbod aan producten en diensten:

- voorbereiding en formulering van beleid;
- programmamanagement;
- communicatie;
- capaciteitsopbouw (overheden);
- monitoring en evaluatie.

Wij hechten waarde aan onze onafhankelijkheid, onze integriteit en onze partners. Ecorys geeft om het milieu en heeft een actief maatschappelijk verantwoord ondernemingsbeleid, gericht op meerwaarde voor de samenleving en de markt. Ecorys is in het bezit van een ISO14001-certificaat dat wordt ondersteund door al onze medewerkers.



Postbus 4175
3006 AD Rotterdam
Nederland

Watermanweg 44
3067 GG Rotterdam
Nederland

T 010 453 88 00
F 010 453 07 68
E netherlands@ecorys.com
K.v.K. nr. 24316726

W www.ecorys.nl