



Aan de gemeenteraad

Op 12 mei 2022 stelde I. Coenradi (Leefbaar Rotterdam) ons schriftelijke vragen over Samenvoegen functies afdeling Werk & Inkomen (22bb3368).

Inleidend wordt gesteld:

Op de afdeling Werk & Inkomen is al lange tijd sprake van het samenvoegen van de functie werkconsulent/coach en de functie van handhaver. Hierdoor dreigt de situatie 'keuren van eigen vlees' te ontstaan.

De afdeling Juridische Dienst vreest daardoor voor aanzienlijk meer bezwaren hetgeen zou leiden tot aanzienlijk meer kosten voor de gemeente Rotterdam. Daarnaast verdwijnt hierdoor het 'vier ogen'-principe en gaat specialistische kennis over de handhaving verloren.

Leefbaar Rotterdam vindt dit een onwenselijke ontwikkeling. Wij hebben dan ook de volgende vragen.

Hieronder volgt de vraag en onze beantwoording:

Vraag 1:

Klopt het dat de functie/taken/bevoegdheden van werkcoach en handhaver worden samengevoegd?

Antwoord:

Binnen het cluster Werk & Inkomen (W&I) is twee jaar geleden een organisatieontwikkeling in gang gezet met als doel om de dienstverlening aan de werkzoekenden te verbeteren. Passende bejegening en maatwerk – speerpunten uit het beleidskader Mensenwerk - staan daarbij centraal. Hierbij heeft de werkzoekende te maken met één vast contactpersoon (de werkcoach) die samen met de werkzoekende de regie voert over alle stappen die worden gezet in het kader van de mens- en arbeidsontwikkeling van werkzoekende.



In deze klantgestuurde organisatieontwikkeling zijn we ook aan het bekijken hoe we de rol van handhaver werk kunnen samenvoegen met die van werkcoach. In deze nieuwe situatie komt deze aparte rol te vervallen en wordt het onderdeel van de functie van werkcoach.

De werkzoekende voert gesprekken en maakt afspraken over zijn mens- en arbeidsontwikkeling met zijn of haar vaste werkcoach. Op het moment dat de gemaakte afspraken niet na worden gekomen, vinden wij het passend dat ook de redenen en (mogelijke) consequenties van dit gedrag met de eigen werkcoach worden besproken. Dit voorkomt dat werkzoekenden bij zogenaamd maatregelwaardig gedrag verschillende medewerkers moeten spreken en hun verhaal moeten doen.

We zijn in de projectfase aan het bekijken wat nodig is om deze ontwikkeling op een zo verantwoorde en zorgvuldige manier te laten plaatsvinden. In de projectgroep die het overgangstraject begeleidt, zitten vertegenwoordigers van de werkcoaches, de medewerkers handhaving en kwaliteitsmedewerkers. Juridische Diensten is bij het traject betrokken.

Uitgangspunt is dat de kwaliteit van de handhaving niet onder een samenvoeging gaat leiden en de caseload van de werkcoach behapbaar blijft. Daarvoor bekijken we wat nodig is aan onder meer opleidingen, kwaliteitsborging, tijd en (zeker bij de start) begeleiding op de werkvloer.

Voor de goede orde vermelden wij dat de OR-W&I betrokken is bij deze ontwikkeling en regelmatig wordt geïnformeerd.

Vraag 2:

Zo niet, waar komen deze signalen en zorgen van de medewerkers op de werkvloer vandaan? Indien wij voorbeelden kunnen aandragen uit de praktijk, kunt u daar op reageren?

Antwoord:

Zie antwoord op vraag 1.

Vraag 3:

Zo ja, vanwaar deze beslissing?

Antwoord:

Zie antwoord op vraag 1.

Vraag 4:

Hoe zorgt u voor splitsing van de bevoegdheden om zo te voorkomen dat het eigen vlees gekeurd wordt en het vier ogen principe gewaarborgd blijft?

Antwoord:

Zoals hierboven vermeld, wordt in de nu lopende projectfase gekeken hoe we de handhaving op een zo zorgvuldige en verantwoorde manier kunnen overdragen aan de werkcoaches. Daarbij hebben we oog voor (behoud van) de kwaliteit van de handhaving en de rechtmatigheid. De manier waarop we dit op de beste manier kunnen organiseren, is onderdeel van het traject.



Vraag 5:

Kunt u de raad de garantie geven dat, wanneer van bovenstaand vermoeden geen sprake is, hier ook niet een traject daartoe gaande is?

Antwoord:

Zie antwoord op vraag 1.


De secretaris,
V.J.M. Roozen

Burgemeester en wethouders van Rotterdam,


De burgemeester,
A. Aboutaleb