

Technische vragen bij 'Werk is geweldig! Beleidskader 2023-2026'

VVD

Nr.	Vraag	Antwoord
1.	P6: enerzijds nog duizenden mensen langs de kant zitten en anderzijds nog veel meer vacatures openstaan, betekent dat er – aan beide kanten – iets moet gebeuren om passende matches te maken. Wat zijn de redenen voor werkgevers om iemand uit de bijstand niet aan te nemen??	Er kunnen diverse redenen voor een werkgever zijn om iemand niet aan te nemen; die redenen verschillen van geval tot geval. Een werkgever zal iemand niet aannemen als diegene niet (geheel) voldoet aan zijn/haar eisen m.b.t. gewenste skills, competenties, opleiding en werkervaring. In het geval van werkzoekenden uit de bijstand zijn veel voorkomende redenen waarom ze niet aangenomen worden: het hebben van onvoldoende en/of geen passende werkervaring, beschikken over onvoldoende en/of geen passende opleiding, beperkte beheersing van de Nederlandse taal en/of het hebben van gezondheidsproblemen, arbeidsbeperking en/of zorgtaken waardoor iemand beperkt productief is of minder uren/dagen kan werken en/of minder flexibel inzetbaar is. Er zijn hierover geen specifieke cijfers bekend. In de praktijk spelen vaak meerdere redenen tegelijk een rol.
2.	P7: opzettelijke fraude mag nooit lonen. Wat is niet opzettelijke fraude??	Hiermee wordt benadrukt dat we onderscheid maken tussen niet verwijtbare fouten en wel verwijtbare fouten. Waarbij fraude nooit mag lonen.
3.	P9: Dat kan wanneer mensen langdurig aan het werk blijven en niet terugvallen in de bijstand. Hoeveel procent van de mensen valt binnen 1 of 2 jaar weer terug in de bijstand?	We registreren voor instroom in de uitkering onder andere hoe hoog het percentage van die instroom is met als reden "terugkeer in de uitkering binnen 12 maanden na uitstroom naar werk". Voor 2023 (januari tot nu) was dit percentage van de instroom dat bestond uit terugkeer binnen 12 maanden na uitstroom naar werk, gemiddeld 11% per maand (van 9% - 13%). Over heel 2022 was dit percentage gemiddeld 12% per maand.
4.	P17: hier worden meerdere acties omschreven om bijstandsgerechtigden te informeren. Worden bijstandsgerechtigden geïnformeerd over hun rechten en plichten bij de aanvraag van hun uitkering? In hoeverre zijn bijstandsgerechtigden nu niet op de hoogte van hun rechten en plichten??	Ja, mensen worden geïnformeerd over hun rechten en plichten. Bij de aanvraag van een bijstandsuitkering krijgen inwoners een animatiefilm te zien met uitleg over de inlichtingenplicht. Inwoners moeten ook actief op akkoord klikken bij de tekst of zij op de hoogte zijn van de voornaamste plichten die bij een bijstandsuitkering horen. Via het meetsysteem voor klanttevredenheid worden inwoners die een aanvraag voor een bijstandsuitkering hebben gedaan ook gevraagd of zij bekend zijn met de inlichtingenplicht. Deze vraag wordt vanaf april dit jaar gesteld. Van de ondervraagden geeft 81% aan dat zij hier bekend mee zijn. Wij blijven ons inzetten om de inlichtingenplicht goed en begrijpelijk uit te leggen. Twee keer per jaar wordt een flyer met uitleg over de inlichtingenplicht meegestuurd met de uitkeringsspecificatie. In de editie 010Werkt die alle bijstandsgerechtigden krijgen, worden verschillende

Nr.	Vraag	Antwoord
		onderdelen van de inlichtingenplicht kort en duidelijk uitgelegd. Wij blijven ook doorgaan met de sms-acties.
5.	P18: We stimuleren collega's die de meeste contactmomenten met bijstandsgerechtigden hebben om objectieve signalen van mogelijke onrechtmatigheden te melden. Wat zijn objectieve signalen om fraude te herkennen?	Objectieve signalen zijn vermoedens van voornamelijk werkcoaches en de inkomensconsulenten die onderbouwd worden met feiten. Dit zijn concrete, geobjectieeerde aanwijzingen op basis waarvan een bestuursrechtelijk onderzoek gestart kan worden. Dit laatste kan niet op basis van enkel intuïtie of onderbuikgevoel. Voorbeeld: - Persoon levert een medische verklaring in waarin staat dat hij in de bouw werkt. Verder zegt de persoon niks. Dit is wel betrouwbare informatie om onderzoek naar te doen. - Ander voorbeeld: Persoon komt met een schildersbus op afspraken. De persoon heeft verfvlekken op zijn hand. Deze zaken kunnen toevallig zijn, want bus kan gehuurd zijn omdat hij een vriend helpt met schilderen. Vervolgens blijkt dat persoon ook een kvk-nummer heeft. Dit is dan de feitelijkheid waardoor een melding opgepakt kan worden. Belangrijk is dat er op een melding van mogelijke fraude altijd een fraudeonderzoek volgt waar aan waarheidsvinding wordt gedaan. Daarna wordt bepaald of de persoon daadwerkelijk een regel heeft overtreden.
6.	P21: Als een werkzoekende de Nederlandse taal niet voldoende beheerst en zich onvoldoende inspent om de taal wel te leren. Dan kunnen er maatregelen worden opgelegd. Hoeveel mensen in de bijstand beheersen de Nederlandse taal niet? Hoeveel maatregelen zijn er tot nu toe opgelegd? En hoe zien deze maatregelen er uit?	Allereerst is het belangrijk om te benoemen dat de taaleis in de bijstand voor iedereen geldt die bijstand aanvraagt. Alle bijstandsgerechtigden moeten laten zien dat zij de Nederlandse taal voldoende beheersen. Dit kan door aan te tonen dat de bijstandsgerechtigde: • 8 jaar Nederlandstalig onderwijs heeft gehad • Het inburgeringsexamen heeft gehaald • Een ander document waaruit blijkt dat bijstandsgerechtigde de Nederlandse taal goed beheerst In onze registratiesystemen is opgenomen dat ruim 11% van de mensen in de bijstand de taal onvoldoende beheerst. Hierbij moet opgemerkt worden dat deze informatie niet up to date is. Als het gaat om de wet taaleis die in 2016 is ingevoerd blijkt uit de registratie dat het percentage mensen (inclusief partner) dat niet voldoet aan de wet taaleis 4,7% van het totaal is. Van de mensen die niet voldoen aan de wet taaleis hebben 135 een maatregel opgelegd gekregen. Dat is 7.8% van het aantal burgers dat geregistreerd staat als "Taaleis voldoet niet". In totaal zijn er 265 maatregelen opgelegd.

Nr.	Vraag	Antwoord
		De reden dat in een aantal situaties geen maatregel is opgelegd, kan verschillen. Soms zitten mensen nog in een inburgeringsproces en voldoen dus nog niet aan de taaleis, maar werken er wel aan. Die leggen we geen maatregel op. Ook kan het zijn dat mensen soms analfabeet zijn in eigen taal, dus Nederlands leren is (bijna) onmogelijk of zijn mensen überhaupt niet leerbaar. In andere gevallen zijn mensen (chronisch) ziek. Belangrijk om te benoemen is dat bijstandsgerechtigde inburgeraar door middel van de verplichte inburgering en het volgen van de taallessen - in principe - voldoen aan de wet taaleis. In uitzonderlijke gevallen spant een bijstandsgerechtigde inburgeraar zich niet voldoende in en dan zal een maatregel worden overwogen. Op het moment dat een bijstandsgerechtigde inburgeraar zich niet houdt aan de inspanningsplicht rondom de taaleis - en zich dus niet voldoende inzet om de Nederlandse taal te leren - kunnen twee situaties voordoen. Het kan zijn dat de inburgeraar zich niet houdt aan de afspraken uit het persoonlijk Plan Inburgering en Participatie (PIP). Dit kan aanleiding vormen voor een boete op grond van de Wi2021. Ook kan het zijn dat deze persoon zijn verplichtingen op grond van de Wet taaleis (en dus op grond van de PW) schendt. Dat kan aanleiding zijn voor het opleggen van een maatregel op grond van de PW. In de wet is geregeld dat een inburgeraar niet twee keer gesanctioneerd kan worden voor dezelfde overtreding. Wanneer een verplichting zowel uit de Wi2021 als uit de PW volgt, geldt dat de maatregel met boete opgaat. Een verlaging van de uitkering op grond van de PW is een forse maatregel. Het inzetten van deze maatregel kan het succes van het inburgeringstraject in de weg staan. Immers, een verlaging heeft grote financiële consequenties. Wanneer de maatregel wordt overwogen, is een indringende toets ten aanzien van de verwijtbaarheid, eventuele bijzondere omstandigheden, dringende redenen en evenredigheid op zijn plaats.
7.	P22: De kosten van kinderopvang en het gebrek aan kinderopvangplekken zijn nu vaak belemmeringen om aan het werk te gaan. Hoeveel mensen werken nu niet of minder met als reden kinderopvang?	Hoeveel mensen op dit moment niet of minder werken omdat kinderopvang voor hen niet toegankelijk is, laat zich niet met een hard getal duiden. Ons registratiesysteem is hier namelijk niet op ingericht. Het zou een omvangrijk kwantitatief en kwalitatief onderzoek vereisen om antwoord te krijgen of toegankelijkheid tot de kinderopvang op dit moment de voornaamste belemmering is om aan het werk te gaan. Vaak is er sprake van een samenstel van omstandigheden dat een maatwerkbenadering vereist. Op basis van onze registraties weten we wél dat de uitkeringspopulatie die onder de verantwoordelijkheid van de afdeling Mens en Arbeidsontwikkeling valt (met dienstverlening bedoeld voor personen ouder dan 27 jaar met perspectief op werk) uit

Nr.	Vraag	Antwoord
		16.542 personen bestaat. Daaronder bevinden zich 6.202 personen met tenminste 1 kind. Het overgrote deel (95%) heeft een lopend plan van aanpak. Van deze groep heeft 1.714 personen een jongste kind tussen 0 en 3 jaar oud. Voor 148 van hen geldt dat er sprake is van een actuele ontheffing. Op basis van de huidige wetgeving – <i>meer specifiek artikelen 1.6 en 1.13 Wet Kinderopvang</i> – geldt dat ouders die een uitkering ontvangen op grond van de Participatiewet en deelnemen aan activiteiten c.q. trajecten die <i>niet direct</i> gericht zijn op arbeidsinschakeling, maar op sociale activering, niet in aanmerking komen voor kinderopvangtoeslag. Waar de wetgever de grens legt tussen wel of niet ‘direct gericht op arbeidsinschakeling’ is in de praktijk onduidelijk.”
8.	P55: Opleidingsniveau wordt uitgesplitst in laag, midden en hoog. Kunnen jullie specifiek aangeven wat er onder laag, midden en hoog wordt verstaan? Is dit VMBO- Havo- VWO?? of Geen opleiding, MBO, HBO/WO??? En zou per vervolgopleiding (MBO, HBO, WO) een uitsplitsing gedaan kunnen worden van de studierichtingen/ sectoren waarvoor mensen zijn opgeleid? Bijvoorbeeld: Zorg, Economie, Rechten, Techniek etc.	Laag: Basisonderwijs, Vmbo, havo-, vwo-onderbouw en mbo1; Midden: Mbo2, mbo3 en Mbo4 en de bovenbouw van havo en vwo; Hoog: Hbo-, wo-bachelor en Hbo-, wo-master, doctor. De diploma's van bijstandsgerechtigden kunnen worden uitgesplitst naar sector. Zie onderstaande tabel. Leesvoorbeeld: van de middelbaar opgeleiden heeft bijna één op de vijf (19%) een diploma in economie, 18% in de zorg en 11% in de techniek.

Diploma's uitgesplitst naar sector en opleidingsniveau:

	Laag	Midden	Hoog
Onbekend	14%	12%	21%
Algemeen Onderwijs	65%	16%	7%
Leraren	0%	2%	9%
Humaniora, sociale wetenschappen, communicatie en kunst	2%	2%	18%
Economie, commercieel, management en administratie	5%	19%	14%
Juridisch, bestuurlijk, openbare orde en veiligheid	0%	7%	5%
Wiskunde, natuurwetenschappen en informatica	0%	2%	3%
Techniek	5%	11%	8%

Agrarisch en milieu	1%	1%	1%
Gezondheidszorg, sociale dienstverlening en verzorging	6%	18%	11%
Horeca, toerisme, vrijetijdsbesteding, transport en logistiek	3%	10%	4%
Totaal	64%	28%	7%

GroenLinks

Nr.	Vraag	Antwoord
1.	In beantwoording schriftelijke vragen VVD 'Alle handjes uit de mouwen' wordt verwezen naar de ontwikkeling van een folder waarin de Rotterdammer wordt geïnformeerd over de reïntegratieverplichtingen. - Wat is de stand van zaken hiervan?	Het informatieblad: 'duidelijk voor elkaar' wordt momenteel geactualiseerd. Zit in de afrondingsfase.
2.	Wordt er bij de informatiefolders en sms-acties rekening gehouden met laaggeletterdheid?	Ja, daar wordt rekening mee gehouden. De teksten voor de sms'jes en de informatiefolders worden door communicatiespecialisten en gedragsexperts gecontroleerd. De informatiefolder scoorde bij een interne test voor duidelijke taal het cijfer 4 op 5.
3.	Welke cijfers hebben we over het aantal jongeren dat de zoektermijn krijgt opgelegd en daarna wel of niet terugkeert bij het jongerenloket?	Van de jongeren die zich tot en met Q2 2023 bij het Jongerenloket hebben gemeld, heeft 45% een zoektermijn opgelegd gekregen. Analyse na afloop van Q2 laat zien dat 63% van deze jongeren na de zoektermijn geen bijstandsaanvraag heeft ingediend. Het daadwerkelijke aantal jongeren dat een uitkering heeft aangevraagd ligt hoger, omdat nog niet alle jongeren direct na Q2 de vier weken zoektermijn hebben doorlopen.
4.	Hoe is het bestand uitkeringsgerechtigden verdeeld over de verschillende vormen van dienstverlening vanuit de gemeente? Hoeveel vallen binnen het bestand van cluster W&I, hoeveel van bij Prestatie010 en Meedoen010 onder MO?	Op 1 september 2023 vallen 17.060 werkzoekenden onder Prestatie010 (P010), waarvan er 6.003 intensieve dienstverlening van een activeringscoach ontvangen volgens de FIP-methode (Frequent, Intensief, Persoonlijk). Meedoen010 is een team van P010 dat tenminste eenmaal per jaar 6.565 werkzoekenden spreekt. Op dit moment ontwikkelt P010 een nieuw dienstverleningskader voor de periode vanaf 2024. Hierdoor houdt Meedoen010 op te bestaan.

Nr.	Vraag	Antwoord
5.	Wordt het woord 'heronderzoek' gebruikt in correspondentie met Rotterdammers die onderwerp zijn van een heronderzoek?	Ja, bijstandsgerechtigden worden als ze uitgenodigd worden voor een heronderzoek ook geïnformeerd over wat een heronderzoek is. Zij ontvangen bij de uitnodiging een <u>flyer</u> met informatie over het heronderzoek.
6.	Heeft een constatering van onrechtmatigheid vanuit een heronderzoek of vanuit een fraudeonderzoek dezelfde consequenties of zit hier een verschil in?	Een onrechtmatigheid wordt altijd gecorrigeerd. Een fraudeonderzoek en heronderzoek kunnen beide leiden tot een terugvordering, een aanpassing of een beëindiging. Een boete wordt alleen opgelegd als er sprake is van verwijtbaar handelen. Bij fraudeonderzoeken worden er daarom verhoudingsgewijs meer boetes opgelegd dan bij heronderzoeken.
7.	Welke uitzonderingen zijn er op het leveren van een tegenprestatie in de bijstand? Onder welke voorwaarden hoeft iemand dit niet te doen?	Voor het leveren van een tegenprestatie kan een tijdelijke of duurzame ontheffing worden afgegeven op basis van artikel 6b (medisch urenbeperkt) of 9a ("Ontheffing plicht tot arbeidsinschakeling alleenstaande ouders") van de Participatiewet.
8.	Welke mogelijke vormen van een tegenprestatie zijn er?	De mogelijke vormen van een tegenprestatie staan beschreven in de Participatieverordening 2015 (gewijzigd 22 juni 2023) in artikel 4 lid 3. "De tegenprestatie kan als volgt worden ingevuld: A: - het verrichten van vrijwilligerswerk; - het leveren van mantelzorg; - overige maatschappelijk nuttige werkzaamheden; B: - het volgen van taal- of beweegtraining; - het werken aan persoonlijke problemen met als doel het invulling kunnen geven aan één van de hiervoor genoemde vormen van tegenprestatie."
9.	P18: "We stimuleren collega's die de meeste contactmomenten met bijstandsgerechtigden hebben om objectieve signalen van mogelijke onrechtmatigheden te melden" - Wat zijn volgens het college 'objectieve signalen' en hoe worden deze gewogen?	Objectieve signalen zijn vermoedens van voornamelijk werkcoaches en de inkomensconsulenten die onderbouwd worden met feiten. Dit zijn concrete, geobjectiveerde aanwijzingen op basis waarvan een bestuursrechtelijk onderzoek gestart kan worden. Dit laatste kan niet op basis van enkel intuïtie of onderbuikgevoel. Voorbeeld: - Persoon levert een medische verklaring in waarin staat dat hij in de bouw werkt. Verder zegt de persoon niks. Dit is wel betrouwbare informatie om onderzoek naar te doen. - Ander voorbeeld: Persoon komt met een schildersbus op afspraken. De persoon heeft verfvlekken op zijn hand. Deze zaken kunnen toevallig zijn, want bus kan gehuurd zijn

Nr.	Vraag	Antwoord
		omdat hij een vriend helpt met schilderen. Vervolgens blijkt dat persoon ook een kvk-nummer heeft. Dit is dan de feitelijkheid waardoor een melding opgepakt kan worden. Belangrijk is dat er op een melding van mogelijke fraude altijd een fraudeonderzoek volgt waar aan waarheidsvinding wordt gedaan. Daarna wordt bepaald of de persoon daadwerkelijk een regel heeft overtreden. De weging van het signaal gebeurt in samenwerking tussen het team dat de melding onderzoekt en de collega die de melding doet. De sociaal rechercheur maakt dan de afweging of het signaal daadwerkelijk wordt onderzocht. In het onderzoek wordt gebruik gemaakt van waarheidsvinding, waarbij naar zowel belastende als ontlastende bewijzen wordt gezocht.
10.	Wat voor maatregelen kunnen worden opgelegd als iemand zich niet houdt aan de inspanningsplicht rondom de taaleis?	Zie vraag 6 van VVD.
11.	Wat is de stand van zaken rondom Rotterdam Inclusief op Zuid realiseren? Zijn er momenteel al werkgevers die hier interesse in tonen?	Deze zomer heeft RI de mogelijkheid gekregen om een pand in Zuid te gaan betrekken. Dit pand mag RI vanaf 2024 voor minimaal twee jaar gebruiken. Op dit moment zijn we aan het onderzoeken welke functies van een sociaal ontwikkelbedrijf daar vorm te geven. Deze vormgeving gaat in samenwerking met lokale ondernemers. We informeren de Raad in Q4 over hoe we RI op Zuid vanaf 2024 precies gaan vormgeven.
12.	Wat zijn de cijfers rondom het platform Hallowerk? Hoeveel wordt dit bezocht, wat is de tevredenheid (als we dit meten) en de resultaten?	In de arbeidsmarktregio Rijnmond is met de clustergemeenten afgesproken om HalloWerk te gebruiken als één centraal platform in de regio om werkzoekenden die (bijna) naar werk kunnen en werkgevers met hun personeelsbehoefte transparant te maken. Deze uitwerking vloeit voort vanuit de wet SUWI. Om deze ambitie iedere dag steeds meer vorm te geven is iedere gemeente bezig hierin stappen te maken. Momenteel zijn er 4223 Rotterdamse werkzoekenden met een profiel in HalloWerk en zijn er ongeveer 1300 werkgevers die de weg weten te vinden naar HalloWerk. Maandelijks zijn hiervan zo'n 250 werkgevers actief aan het zoeken naar werkzoekenden en/of zijn bezig met het kenbaar maken van hun personeelsbehoefte. Deze aanpak heeft ertoe geleid dat er over het gehele vorige jaar iets meer dan 1250 keer een werkgever en een werkzoekende elkaar binnen HalloWerk gevonden hebben om met elkaar in gesprek te gaan. De tevredenheid meten wij met de NPS methodiek en scoren op dit moment een 6,6. Het persoonlijke contact en de begeleiding bij het matchen wordt als erg positief ervaren, als

Nr.	Vraag	Antwoord
		ook de daarmee samenhangende feedback dat het hebben van 1 vast aanspreekpunt als belangrijk wordt ervaren. Als aandachtspunt geven werkgevers terug dat zij graag meer werkzoekenden transparant willen zien. Werkzoekenden geven in sommige gevallen terug dat zij het in sommige gevallen uitdagend vinden om zelf hun profiel vollediger te maken. Om het gebruik en het gebruiksgemak van te ontwikkelen wordt deze feedback gebruikt om diverse acties vorm te geven dan wel functionaliteiten door te ontwikkelen. In de raadsinformatiebrief 23bb005672 werd vermeld dat we momenteel werken aan de doorontwikkeling van HalloWerk naar een gebruiksvriendelijke app. Daar waar we in de brief nog spraken over een app, spreken we nu liever over een digitaal platform. Er loopt in Rotterdam een aanbestedingsproject voor de IT-partner(s) die het dienstverleningsplatform HalloWerk gaat ondersteunen vanaf 1 april 2024. Ter bevordering van het gebruikersgemak van het platform op verschillende devices wordt gevraagd aan de beoogde leverancier dat het platform (zoveel als mogelijk) ontwikkeld wordt vanuit de 'mobile first' gedachte en 'responsive' maakt. De optie voor een app wordt ook meegenomen in deze verkenning om het gebruik zo eenvoudig en laagdrempelig mogelijk te maken.
13.	Welke regels hanteren wij als gemeente met betrekking tot het ontvangen van giften?	De regels over het ontvangen van giften zijn vastgelegd in de Beleidsregels giften Participatiewet Rotterdam 2021. Deze vindt u hier. Daarin is vastgelegd dat giften tot een bedrag van € 1.200 worden vrijgelaten, mits er over het gehele jaar recht op bijstand bestaat. Gelet op de energiecrisis en inflatie, is in 2022 besloten om dit grensbedrag tijdelijk te verhogen naar € 2.250 per gezin. Deze verhoging geldt voorlopig van 1-10-2022 tot 1-1-2024. Hierbij wordt wel opgemerkt dat er bij giften sprake is van het ontvangen van een geldbedrag. Het ontvangen van giften hoeft door de bijstandsgerechtigde niet te worden gemeld zo lang de ontvangen giften lager zijn dan het grensbedrag. Bij overschrijding van het grensbedrag moet de bijstandsgerechtigde melding doen van die overschrijding. Op de pagina Wijzigingen doorgeven Rotterdam.nl is toegelicht hoe de bijstandsgerechtigde de ontvangst van giften moet doorgeven.

Nr.	Vraag	Antwoord
14.	Pag 9. 'Daarom experimenteren we met mogelijkheden om de stap naar deeltijdwerk te vergemakkelijken door deze onzekerheden te minimaliseren' - Kan hier een toelichting op worden gegeven? Welke experimenten zijn we aan het uitvoeren?	Binnen de pilot Met Inkomenszekerheid Naar Werk (MINW) worden een aantal experimenten uitgevoerd om de stap naar deeltijdwerk te vergemakkelijken. - Wij onderzoeken welke belemmeringen er spelen bij eventueel aannemen van (deeltijd)werk. Hiervoor voeren wij gesprekken met een aantal inwoners. - Wij willen experimenteren met een buffer. De buffer is een derde rekening waarop het salaris en de uitkering worden gestort. Vanuit deze rekening wordt een vast bedrag uitbetaald waarmee rust en zekerheid wordt gecreëerd. Op dit moment wordt onderzocht of het ICT-technisch mogelijk is. - De applicatie Werkloont van Stimulanz willen wij inzetten om mensen inzicht te bieden in hun financiële situatie voor als zij een baan aannemen. In deze applicatie zit informatie over toeslagen, fiscale regels en gemeentelijke regelingen. Dit geeft ook zekerheid dat met werken daadwerkelijk financieel voortuitgang wordt geboekt. Deze applicatie wordt in een pilot uitvoerig getest.
15.	Pag 17 ' We verwerken doorgegeven wijzigingen tijdig en juist' - Is het wel eens voorgekomen dat door het niet tijdig doorvoeren van informatie vanuit onze kant uitkeringsgerechtigden een sanctie opgelegd hebben gekregen?	Nee, wij leggen geen sancties op bij mensen die een wijziging hebben doorgegeven die wij vervolgens te laat hebben verwerkt.
16.	Pag 23 Kan er meer informatie worden gedeeld over de pilot Start? Wat maakt dat dit een specifieke pilot is tov de normale aanpak waarbij op alle leefgebieden een uitvraag wordt gedaan naar de situatie?	In "de reguliere aanpak "wordt een jongere in een gesprek van ongeveer anderhalf uur uitgevraagd op de verschillende leefgebieden. In de pilot Start volgen jongeren een programma van vier weken waarin een profiel van de jongere wordt opgebouwd met persoonsinformatie, de reden van aanmelding en historie, resultaten van de diagnose, groepsobservaties, bijzonderheden, een samenvatting en advies. Het advies geeft richting aan hulp of begeleiding bij praktische doelen, traject of begeleiding bij ontwikkeldoelen, verder onderzoek of hulpverlening voor de deelnemer. Met de pilot START beogen we snel passende ondersteuning in te kunnen zetten.
17.	Pag 29 Wat is er vernieuwend aan 'Simpel Switchen' en 'Supported Employment' tov wat we al aanbieden?	Met het project Simpel Switchen versoepelen we de overstap van dagbesteding naar werk en terug. Dit doen we door drempels bij een switch in kaart te brengen en vervolgens, waar mogelijk, het beleid en de processen aan te passen. Zodat iedereen mee kan doen op de plek die op dát moment het beste bij diegene past. Of dat nou (vrijwilligers)werk, beschut werk of dagbesteding is, met of zonder (gedeeltelijke) uitkering. Het perspectief van de Rotterdammers staat centraal in dit project en dat is vernieuwend. Door de komende 2 jaar 15 - 30 Rotterdammers daadwerkelijk te laten switchen leren we veel over de ervaren drempels, maar ook de gevreesde drempels. Ook

Nr.	Vraag	Antwoord
		de intensieve samenwerking tussen de clusters MO en W&I en de betrokken maatschappelijke organisaties is op dit onderwerp nog niet eerder voorgekomen. Supported Employment is de nieuwe methodiek van (job)coaching bij Rotterdam Inclusief. We willen binnen RI dat alle medewerkers en de werkzoekenden die werkervaringstrajecten bij ons volgen, op een eenduidige manier gecoacht worden. De methodiek is erop gericht aan te sluiten bij de talenten van mensen, hen te stimuleren hun talenten naar maximaal vermogen te ontwikkelen en is evidence based. Zowel Sijmpel Switchen als de methodiek Supported Employment sluiten aan op de visie van Rotterdam Inclusief als sociaal ontwikkelbedrijf: iedereen kan meedoen naar vermogen!
18.	Pag 30 'een experiment uit te voeren om werkzoekenden in dienst te nemen en hen van daaruit te detacheren bij reguliere werkgevers.. - Kan er een toelichting worden gegeven op dit experiment? Waar zou de werkzoekende in eerste instantie in dienst komen als dit niet een reguliere werkgever is?	Via detacheren met loonkostensubsidie willen we werkgevers over de streep trekken om met mensen met een verminderde loonwaarde te gaan werken. We detacheren om de drempel voor de werkgever zo laag mogelijk te maken. De werkzoekende komt tijdelijk in dienst bij Rotterdam Inclusief en wordt gedetacheerd bij een extern bedrijf. Afspraak is vanaf het begin dat bij wederzijdse tevredenheid de werknemer na een x-periode (bijvoorbeeld een jaar) in dienst komt van het bedrijf en de detachering vervalt. Als dit project er niet is, worden werkzoekenden alleen geplaatst bij bedrijven die mensen met verminderde loonwaarde direct in dienst willen/durven nemen. Werkgevers met twijfel vallen dan af als potentiële werkgevers voor deze doelgroep.
19.	Pag 38 Kopje wetsvoorstel van school naar werk. Eindigt met ..'de manier waarop nazorgmiddelen vanuit het mbo worden ingezet.' - Eerder in het tekststukje lees ik niet dat het wetsvoorstel alleen voor het mbo zou zijn, is dit wel zo? Overgang van school naar werk is niet alleen voor hen lastig..	Klopt, het wetsvoorstel Van School Naar Duurzaam Werk raakt niet uitsluitend het MBO. Het wetsvoorstel dat naar verwachting midden 2025 in werking treedt brengt substantiële wijzigingen aan in taakvoering van het Doorstroompunt (RMC) en tegelijkertijd in de samenwerking en samenhang tussen de gemeentelijke beleids- en uitvoeringsterreinen van W&I en Doorstroompunt en de afspraken met onderwijsinstellingen. Een van de gevolgen is dat de nazorgplicht MBO én een warme overdracht vanuit de onderwijsinstelling naar W&I (gemeenten) voor gediplomeerde studenten, die extra ondersteuning nodig hebben om succesvol te landen op de arbeidsmarkt, onderdeel worden van het regionaal programma VSV vanaf september 2025.
20.	Pag 43 'We willen meer leren van de effecten van ons beleid op het gedrag van werkzoekenden en werkgever' - Hoe doen we dit concreet?	Het 'willen leren', wordt hier geïntroduceerd als onderdeel van de paragraaf 6.2.1. 'Vakmanschap van onze medewerkers.' maar is 1-op-1 verbonden aan paragraaf 6.2.4 'Evaluatie, kennisdeling en onderzoek'.

Nr.	Vraag	Antwoord
		W&I doet, samen met onderzoeksafdeling OBI, de Erasmus Universiteit en de Hogeschool Rotterdam veel actieonderzoek, dat we samen met andere betrokken partijen (waaronder werkzoekenden en werkgevers) vormgeven en uitvoeren. Op die manier proberen we steeds beter te begrijpen wat werkt voor wie, onder welke omstandigheden en op welk moment. Of die persoon nu een werkzoekende, een werkgever, of een opleider of een medewerker van de gemeente is. Zo geven we voeding aan het begrip Vakmanschap. Daarbij hebben we niet alleen aandacht voor de effecten van beleid die we kunnen <i>meten</i> (zoals: 'bij de nulmeting had persoon A geen werk, en bij de volgende meting had persoon A wel werk'), maar onderzoeken we ook hoe de effecten van het beleid <i>ervaren</i> worden (zoals: 'door het telefoontje dat ik van de ontwikkelcoach ontving om mij aan de afspraak bij het leerpraktijkcentrum te herinneren besloot ik toch te gaan'). Om effecten van beleid te kunnen meten maken we veel gebruik van kwantitatieve onderzoeksmethodes (data-analyses, enquêtes e.d.). Om beter in beeld te krijgen hoe beleid ervaren wordt (of zal gaan worden) nemen we in alle fases van een onderzoek interviews af of organiseren groepsgesprekken. Tussentijdse bevindingen kunnen leiden tot het aanpassen van de onderzoeksopzet. Dat is bijvoorbeeld belangrijk als een nieuwe aanpak wordt ontwikkeld en het daardoor voor de deelnemers aan het onderzoek beter lukt om deel te nemen.
21.	Pag 44 Wat is de prognose voor wanneer 'Thomas' (wellicht in pilot vorm) in werking zal gaan?	Vorig jaar zomer is de eerste basisvoorziening van Thomas voor het de aanvraag levensonderhoud (ALO) en de uitkering voor oudere werkzoekenden (IOAW) werkend opgeleverd. Momenteel realiseren we de basisvoorziening in Thomas om de duurzame uitstroom naar werk en begeleide participatie (DUP) nog beter afstemmen op de specifieke situatie van de Rotterdammer. Deze basisvoorziening is rond de zomer volgend jaar gereed. Met het opleveren van Thomas DUP dragen we bij aan de mate van de digitale ondersteuning bij het stimuleren en begeleiden van Rotterdammers naar werk en/of onderwijs of verdergaande participatie vanuit de basis van een uitkering en ondersteuning. Hierdoor ontstaat meer ruimte voor de professional voor de dienstverlening aan Rotterdammers die meer ondersteuning nodig hebben, kunnen we instrumenten efficiënter inzetten en zijn ontwikkelstappen van Rotterdammers beter inzichtelijk te maken.

D66

Nr.	Vraag	Antwoord
1.	Voor hoeveel personen is taal een dilemma om een baan te vinden.	In onze registratiesystemen is opgenomen dat ruim 11% van de mensen in de bijstand de taal onvoldoende beheerst. Hierbij moet opgemerkt worden dat deze informatie niet up to date is. Voor kansen op werk is niet zozeer het taalniveau maar vooral het opleidingsniveau belangrijk; zie bladzijde 54 van het beleidskader. Daar blijkt dat 64% van de mensen in de bijstand een laag opleidingsniveau heeft. Uit onderzoek blijkt dat vooral laagopgeleiden flinke drempels voor scholing ervaren, bijvoorbeeld: gebrek aan middelen, laag zelfvertrouwen, slechte schoolervaringen, weerstand tegen leren en laaggeletterdheid (Van Lingen et al, 2022; Maslowski, 2019).
2.	Welke maatregel wordt er opgelegd.	Zie vraag 6 van VVD.
3.	In welke functie kan het niet spreken van de Nederlandse taal juist een voordeel zijn.	Dat soort functies zijn ons niet bekend. In het meeste werk in Nederland is juist een redelijke beheersing van de Nederlandse taal een voordeel, zeker de beheersing van vaktaal. In bepaalde gevallen is dat zelfs een harde eis. Er zijn werksoorten (bouw, detailhandel, tuinbouw, IT, horeca, toerisme) waarin het niet per se noodzakelijk is om goed Nederlands te spreken. Het snappen van de basis vaktaal kan dan volstaan. Wel is dan de enige beheersing van een andere taal (Engels/Duits/Frans/Spaans) meestal noodzakelijk.
4.	In hoeverre maken we gebruik van pensionado's mbt onderwijs tekorten, hebben wij deze groepen in beeld.	Omdat de Rotterdamse schoolbesturen gaan over het aannemen van personeel, heeft de gemeente geen scherp beeld bij het inzetten van gepensioneerden in het onderwijs. Er zijn Rotterdamse scholen waar wel mensen van pensioensgerechtigde leeftijd werken. In de Rotterdamse aanpak lerarentekorten werkt gemeente Rotterdam samen met de scholen om de lerarentekorten te bestrijden. Gemeente Rotterdam biedt onder andere via subsidies ondersteuning aan scholen hiervoor.
5.	Hoeveel budget gaan we als Rotterdam/Rijnmond hiervoor inzetten om begeleiding naar werk te bevorderen.	Voor het bevorderen van de begeleiding naar Werk is in 2023 circa €71 mln budget beschikbaar in de begroting van de gemeente Rotterdam. Het gaat hierbij om zowel personele inzet als de inkoop van instrumenten. Door de afloop van tijdelijke corona middelen en de afname in het participatiebudget neemt dit budget in de jaren 2024, 2025 en 2026 af tot respectievelijk €65 mln, €63 mln en €53 mln. Hierin zitten ook de

Nr.	Vraag	Antwoord
		(tijdelijke) middelen die we als centrumgemeente hebben ontvangen voor interventies in de regio Rijnmond.
6.	In hoeverre hebben wij ook de doelgroep LHBTIQ+ en queer gemeenschap in beeld	De doelgroep LHBTIQ+ (waar de queer gemeenschap onderdeel van uitmaakt) is geen specifieke doelgroep binnen de Participatiewet. Wel is er aandacht voor (onder andere) de LHBTIQ+ gemeenschap binnen het actieplan 'Samenleven in één stad' dat op 4 oktober wordt besproken in de commissie WIOSSAN. Vanuit dit actieplan wordt ingezet op het bestrijden van arbeidsdiscriminatie. Werkgevers worden ondersteund met als doel een inclusieve arbeidsmarkt te creëren. Dat gaat niet alleen om gelijkwaardige behandeling op de werkvloer en eerlijke doorgroeikansen, maar ook over werving en selectie. We doen dit onder andere door kennis te delen over inclusief werken en effectieve interventies door het netwerk 010-inclusief te faciliteren. Door middel van de award 010Inclusief noemen en roemen we goede voorbeelden. Daarbij dient wel opgemerkt te worden dat er niet exclusief aandacht is voor de LHBTIQ+-gemeenschap. We richten ons op het bestrijden van discriminatie in het algemeen. Het team Inclusief Samenleven van MO heeft structureel contact met Rotterdamse LHBTIQ+ organisaties zoals bijvoorbeeld Rotterdam Pride en het COC.
7.	Hoe kunnen wij het Rotterdamse ecosysteem voor ondernemers, MKB'ers inclusiever maken (vrouwen, migratie achtergrond, queergemeenschap) deze zijn nu ondervertegenwoordigd, waardoor het talent van individuen onontdekt blijft en Rotterdam maatschappelijke waarde misloopt.	De structurele personeelstekorten maken dat mkb-werkgevers zich steeds meer openstellen voor al het onbenutte arbeidspotentieel. Dit stimuleren we met ons regionale arbeidsmarktbeleid en instrumenten als het RAP. Hierbij werken we samen met mkb-werkgevers en hun vertegenwoordigende organisaties als MKB Rotterdam-Rijnmond aan het inclusiever en toekomstbestendig maken van de regionale arbeidsmarkt.
8.	Hoe kunnen wij ervoor zorgen dat het gesprek met de grote spelers in de stad zoals Havenbedrijf, De gemeente gevoerd kan worden om tot oplossingen te komen voor inclusieve arbeidsmarktbeleid	We zijn vanuit het Leerwerkakkoord en nu vooral de HCCE voortdurend in gesprek met het Havenbedrijf over arbeidsmarktbeleid. Via het Werkgeversservicepunt Rijnmond (WSPR) en binnenkort het regionaal werkcentrum Rijnmond (RWC) en RAP ondersteunen en stimuleren we alle soorten werkgevers (groot en klein) bij het verminderen van hun personeelstekorten en langs die weg tegelijk bij te dragen aan het inclusiever maken van de arbeidsmarkt (zie hoofdstuk 5 beleidskader).
9.	Hoe kunnen wij ervoor zorgen dat het ecosysteem, cultuurondernemerschap betrokken kan worden bij het invullen van vacatures.	De cultuursector is niet een van de maatschappelijk cruciale sectoren (zie beleidskader paragraaf 1.2.3) waarop ons arbeidsmarktbeleid zich primair richt. Mogelijk kunnen culturele ondernemers een effectieve en creatieve bijdrage leveren aan projecten om de personeelstekorten in de maatschappelijk cruciale sectoren te verminderen. Dat kan bijvoorbeeld in samenwerkingsverbanden met onderwijsinstellingen en werkgevers.

Nr.	Vraag	Antwoord
10.	Hoe gaan we de verschillende netwerken met elkaar verbinden om organisaties inclusiever te maken en doelgroepen te bereiken die nu niet bereikt worden voor bepaalde functies.	Het RAP, het RWC en WSPR zorgen allemaal voor verbinding van partijen en netwerken die actief zijn op de regionale arbeidsmarkt en belang hebben die inclusiever te maken.
11.	Een goed functionerend, inclusief en divers ecosysteem voor mbt werk is geweldig is allereerst essentieel voor het toekomstige verdienvermogen en de brede welvaart in Rotterdam. Het rendement op (publieke) investeringen in onderwijs, technologie en infrastructuur is erg afhankelijk van ondernemerschap, waardoor de investeringen worden gebruikt of worden omgezet in waardevolle toepassingen. Hoe gaat de wethouder monitoren op een inclusief beleid in bijgaande actieplan. En vooral Inclusief Inkopen mbt begeleidingstrajecten borgen? Hierdoor kunnen achtergestelde gemeenschappen op een volwaardige manier hun sociaaleconomische status verbeteren. Voor bedrijven die inclusief inkopen geldt dat voor hen innovatieve oplossingen toegankelijk worden. Ook komen zowel nieuwe markten alsmede nieuwe netwerken voor werving van arbeidskrachten binnen bereik.	De vraag is niet geheel duidelijk. In het beleidskader is in paragraaf 4.3.3. aangegeven dat we bij inkoop en aanbesteding sociaal return (SR) toepassen om duurzaam werk voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie te creëren. De resultaten van SR worden gemonitord in een speciaal systeem. Het effect is uiteindelijk dat er meer mensen vanuit de bijstand aan het werk gaan, wat meetelt in de doelstelling stimuleren duurzame uitstroom (bestandddaling naar 30.000). Die resultaten komen terug in de tertaalmonitor W&I.
12.	Bouwen aan een eerlijke en transparante betaling van werknemers door gelijk loon voor gelijk werk af te dwingen bij organisaties vanaf 250 werknemers. Kunnen we organisaties verplichten transparanter het salaris per functie te publiceren.	Gelijk loon voor gelijk werk is een goede zaak. De gemeente gaat daar echter niet over. De verantwoordelijkheid voor het beleid en de wet- en regelgeving die daarvoor moet zorgen ligt bij de Rijksoverheid en de EU. Wij doen wat binnen onze mogelijkheden ligt. Zoals aangegeven in het beleidskader (paragraaf 1.1.3) zetten wij in op duurzaam en lonend werk. Duurzaam werk betekent ook werk bij werkgevers die fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden bieden en zich houden aan de geldende cao-afspraken.
13.	Het creëren van een inclusieve cultuur waar iedereen zich vertegenwoordigd voelt, zal ook helpen bij het aantrekken en behouden van talent uit en met diverse achtergronden. Hoewel er vooruitgang is geboekt met betrekking tot inclusiviteit en diversiteit aan de onderkant van organisaties, blijft het noodzakelijk om dit streven voort te zetten naar de topt functies. Hoe gaat dit bij werk is geweldig en RAP eruit zien?	De focus van het beleidskader en ook RAP ligt op het verlichten van personeelstekorten in maatschappelijk cruciale sectoren, door werkzoekenden en ander onbenut arbeidspotentieel daar aan het werk te helpen. Die inzet richt zich op mensen van alle achtergronden, want iedereen is momenteel nodig. Deze inzet richt zich echter vooral op de basis- en middelbare functies, omdat die het beste aansluiten bij de kwalificaties, skills, ervaring en behoeften van de meeste werkzoekenden. Beleid voor de invulling van topt functies valt dan ook buiten de scope van het RAP en het beleidskader, dat is primair aan de bedrijven en werkgevers zelf. Daarnaast is het aan de Rijksoverheid om

Nr.	Vraag	Antwoord
		hier eventueel beleid op te introduceren, als gemeente hebben wij die mogelijkheid niet.
14.	Werkgevers moeten nu zelf subsidie aanvragen voor medewerkers uit het doelgroepenregister. Door deze informatie direct beschikbaar te maken in payrollsystemen kunnen werkgevers automatisch profiteren van loonsubsidies. Dit vergroot de aantrekkelijkheid van werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt. In hoeverre is dit in te richten in het systeem RAP?	RAP is geen systeem, maar een fonds/subsidieregeling om projecten te co-financieren die zich richten op het verminderen van personeelstekorten in maatschappelijk cruciale sectoren. Werkgevers kunnen aanvragen indienen voor de uitvoering van activiteiten waardoor mensen daar aan het werk, gaan of blijven. Het is denkbaar dat LKS daarbij een rol speelt. Het is aan werkgevers zelf om te bepalen welke HR-systemen ze gebruiken; RAP is niet bedoeld om dergelijke systemen te financieren.
15.	We gaan inzetten op een skillspaspoort waarin kennis, diploma's, werkervaring, skills en werkstijl van de werkende zijn opgenomen. Werknemers kunnen zo beter hun waarde op de arbeidsmarkt inschatten en UWV, WSPs, Gemeenten kunnen betere matches maken. Hoe gaan we dit inrichten/uitvoeren?	Zoals aangegeven in paragraaf 1.2.4. van het beleidskader volgen wij hierin de landelijke ontwikkelingen en starten we een pilot als die mogelijkheid er komt. Het is nu nog onbekend wanneer dat het geval gaat zijn.
16.	Hoe zorgen we ervoor dat het onderwijssysteem dat aansluit op de behoeften van de arbeidsmarkt. Hoe gaan we de urgente tekortvakken identificeren en hierin investeren in opleidingen en omscholingsprogramma's om mensen op te leiden voor deze specifieke functies?	Vanuit het Rijnmonds Arbeidsmarkt Perspectieffonds (RAP) worden werkgevers en onderwijsinstellingen gestimuleerd onderwijsaanbod te ontwikkelen dat zich richt op de maatschappelijk cruciale sectoren en de drie grote transities (energie, circulair, en digitaal). Hiermee kunnen we meer mensen aan de slag helpen en houden in deze sectoren. Er is regelmatig overleg tussen onderwijsinstellingen, bedrijfsleven en gemeente om de vinger aan de pols te houden omtrent de behoeftes op de arbeidsmarkt. Via Rijnmond in Zicht houden we de regionale trends goed in de gaten.
17.	Hoe gaan levenslang leren aanmoedigen en werknemers in staat te stellen zich voortdurend aan te passen aan veranderende technologieën en markteisen in de regio en krijgen de medewerkers een individueel ontwikkelingsbudget vanuit RAP?	RAP is geen individueel ontwikkelbudget. Het is een stimuleringsfonds gericht op werkgevers en onderwijsinstellingen. Rotterdammers kunnen in 2023 nog vanuit het Rotterdams Scholingsfonds (RSF) een scholingsvoucher ontvangen waarmee ze scholing kunnen volgen in krapteberoepen. De raad wordt dit najaar geïnformeerd over de toekomst van het RSF. Ook het Regionaal Mobiliteitsteam (RMT) heeft scholingsgelden beschikbaar waar Rotterdammers gebruik van kunnen maken.
18.	Banen veranderen sneller dan ooit, maar om- en bijscholing komt onvoldoende van de grond. We missen grote werk-naar-werktrajecten en opleidingsbudgetten worden veelal beheerd door werkgevers en sectorfondsen. Hoe gaan we daar binnen RAP hier vorm aangegeven.	Er is al een opleidingspot van waaruit individuen scholing kunnen aanvragen, dat is het Rotterdams Scholingsfonds (RSF, zie bijlage 3 van het beleidskader). De raad wordt dit najaar geïnformeerd over de toekomst van het RSF. Met het RAP gaan we projecten co-financieren die leerwerk- en van-werk-naar-werktrajecten uitvoeren om mensen aan het werk te krijgen of te houden in maatschappelijke cruciale sectoren.

Nr.	Vraag	Antwoord
	Komt er een opleidingspotje gekoppeld aan het individu. Zonder vervaldatum en overdraagbaar van de ene naar de andere werkgever totdat er een moment komt waarop omscholing nodig is? Leren en werken kun je namelijk niet los van elkaar zien.	
19.	Nederlandse werkgevers zijn verplicht om het loon van een zieke medewerker twee jaar door te betalen. Ter vergelijking: in Duitsland is dat zes weken en in België vier. Door het risico op ziekte grotendeels bij de werkgever te leggen, terwijl die daar nauwelijks invloed op heeft, ontstaat een perverse prikkel ten nadele van medewerkers met een hoger ziekterisico. In hoeverre kunnen we de loondoorbetalingsverplichting terugbrengen naar zes maanden?	De gemeente kan dat niet, omdat het wet- en regelgeving betreft waar de Rijksoverheid over gaat. Het kabinet heeft in de brief 'voortgang uitvoering arbeidsmarktpakket' van 3 april 2023 een reeks maatregelen aangekondigd om de arbeidsmarkt te hervormen. In die voorstellen blijven werkgevers twee jaar verantwoordelijk voor de loondoorbetaling bij ziekte en voor het verloop van het re-integratieproces. Wel wordt in die brief een maatregel aangekondigd om kleine en middelgrote werkgevers eerder duidelijkheid te geven over de re-integratie van langdurig zieke werknemers. Zodat zij eerder duidelijkheid krijgen over de mogelijkheid van duurzame vervanging van deze medewerker en hun bedrijfsvoering kunnen voortzetten.
20.	Wordt er in de begeleiding van W&I ook gekeken naar mogelijke andere (zorg)problematiek?	Op het moment dat een Rotterdammer een uitkering aanvraagt, brengen we diens situatie in kaart. Dat doen we op verschillende leefgebieden en ontwikkelbehoeften. Op basis daarvan bepalen we in gezamenlijkheid de passende stappen. We kijken daarbij breder dan het bereik van de Participatiewet en de werkzaamheden van het cluster Werk & Inkomen (W&I). De opgaven waar we voor staan raken meerdere beleidsvelden. Het gaat dan voornamelijk om beleid gericht op activering, armoede, schulden, taal, inburgering, onderwijs en gezondheid dat belegd is bij het cluster Maatschappelijk ontwikkeling (MO).
21.	Beschut werk: hoeveel plekken hebben we en zijn ze allemaal bezet?	Rotterdam Inclusief is een leer- en ontwikkelbedrijf dat alle doelgroepen een plek biedt. Ongeveer één derde van de medewerkers van RI is werkzaam op een beschutte werkplek. RI kan krimpen en groeien naar de behoefte van de nieuwe instroom. Er is voor iedere Rotterdamse burger met een positief advies Nieuw Beschut een werkplek beschikbaar bij Rotterdam Inclusief. Naar aanleiding van de intake wordt iemand zo snel mogelijk op de best passende plek geplaatst. Aantal bezette <u>beschutte</u> werkplekken op 1 augustus 2023: WSW (Beschut) 592 FTE* (36 uur) Nieuw Beschut 221 FTE (37 uur) *= FTE gebaseerd op afspraken over volledige werkweek in CAO De beschutte werkplekken en detacheringen bij externe werkgevers zijn in dit overzicht niet meegenomen.

Nr.	Vraag	Antwoord
22.	RI zit niet op Zuid, hoe is dat historisch zo gekomen?	RI heeft nu een kleine vestiging op de Zuiderparkweg en een uitvoeringlocatie voor de groenploegen aan de Colosseumweg. Hoewel de sociale werkvoorziening in Rotterdam een langere geschiedenis kent, is Rotterdam Inclusief als directie van het cluster Werk & Inkomen van de gemeente Rotterdam pas eind 2019 gevormd en in 2020 ingericht. Daarvoor zaten de werksoorten van RI verdeeld onder verschillende afdelingen en teams van de gemeente Rotterdam, voornamelijk op Noord. Helaas is er geen compact samengevatte geschiedenis van de voorlopers van Rotterdam Inclusief waaruit makkelijk te herleiden is, hoe het historisch zo gekomen is dat Rotterdam Inclusief nu amper zichtbaar aanwezig is op Zuid. Een van de voorlopers van Rotterdam Inclusief is Multibedrijven. Rond 1990 zat Multibedrijven op een zestal plekken in de stad, waarvan twee op Zuid. Met de bouw begin jaren '90 van een grote werklocatie aan het Zuidlaardermeer 10 in de wijk Zevenkamp is een groot deel van deze locaties komen te vervallen.
23.	er staat: Om meer Rotterdammers met LKS te laten werken gaan we dit instrument snelleren voor een bredere doelgroep in te zetten. Dit doen we onder andere door de toegankelijkheid verder te vergroten en proactief te communiceren naar werkgevers. Wat zijn de huidige eisen en wat wordt er dan concreet gedaan om de doelgroep te vergroten?	LKS zetten we in bij iedere werkzoekende die uitstroomt naar betaald werk, maar die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kan verdienen. Dit wordt vastgesteld aan de hand van een loonwaardemeting nadat werkzoekenden een arbeidsovereenkomst hebben verkregen. We zetten LKS in bij iedere werkzoekende die verminderde loonwaarde heeft, ook tijdelijk. Voorheen werd het alleen ingezet als er sprake was van een structurele beperking. Inspanningen voor een grotere inzet op LKS richten zich onder meer op: • Samenwerking met een groeiend aantal werkgevers om deze Rotterdammers in dienst te nemen; • Samenwerking met Pro/VSO-scholen; • Beter en vroegtijdig herkennen van ontwikkelpotentieel werkzoekenden en het inzetten van passende ontwikkeltrajecten; • Kwalitatief goede voorbereiding op plaatsing én begeleiding tijdens het werken zodat LKS-banen duurzaam zijn; • Experimenteren met het in dienst nemen van werkzoekenden met LKS en hen te detacheren bij reguliere werkgevers. Werkgevers kunnen op deze manier langer kennismaken met de werknemer. Dit wel met de voorwaarde dat de werkgever de werknemer na maximaal 2 jaar in dienst neemt;

Nr.	Vraag	Antwoord
		• Werknemers die met LKS werken blijven we (tijdelijk) ondersteunen. Bijvoorbeeld door de inzet van jobcoaching, maar ook als zij nieuw werk nodig hebben, een stapje terug moeten doen of ziek uit dienst gaan (vangnetregeling).
24.	Is er een leeftijd dat mensen niet meer worden benaderd om te solliciteren? Of zelfs nog 2 jaar voor pensioenleeftijd hebben mensen sollicitatieplicht?	Eerst enige verduidelijking over de "sollicitatieplicht": een plicht om te solliciteren staat niet vastgesteld in de wet, wel de verplichting om naar vermogen algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden. De gemeente heeft de beleidsvrijheid om daar een vrije invulling aan te geven. Als werkzoekende door de gemeente wordt benaderd om te solliciteren dan is dat een concrete uitwerking van artikel 9. Verplichtingen van de Participatiewet. Volgens artikel 9. verplichtingen van de Participatiewet is de belanghebbende van <u>18 jaar of ouder doch jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd</u>, vanaf de dag van melding voor een bijstandsuitkering verplicht: • Om naar vermogen <u>algemeen geaccepteerde arbeid</u> te verkrijgen, aanvaarden en behouden, zonder hulp van een re-integratievoorziening (lid 1, onderdeel a); • Om ingeschreven te staan bij UWV als werkzoekende (lid 1, onderdeel a); • Om gebruik te maken van een door het college aangeboden voorziening (lid 1, onderdeel b); • Om gebruik te maken van sociale activering gericht op arbeidsinschakeling (lid 1, onderdeel b); • Als het gaat om een jongere tot 27 jaar om mee te werken aan het opstellen, uitvoeren en evalueren van een plan van aanpak (lid 1, onderdeel b); • Om een tegenprestatie te verrichten (lid 1, onderdeel c).
25.	Hoe is de uitstroom verdeeld naar type sectoren? Zit daar een nadruk op tekortsectoren?	De uitstroom naar werk vanuit de Participatiewet is (nog) niet gedifferentieerd naar sector. Om de realisatie van de doelstelling 'actielijn focus en samenwerking op de regionale arbeidsmarkt (zie tabel p. 39 beleidskader)' goed te kunnen monitoren worden momenteel maatregelen genomen om de duurzame uitstroom naar cruciale sectoren te kunnen monitoren. Naar verwachting wordt dit vanaf het 3^e tartaal 2023 zichtbaar in de monitor W&I.
26.	Welke gemeentelijke verordeningen liggen allemaal ten grondslag aan de Rotterdamse uitvoering van de Participatiewet, bijvoorbeeld de afstemmingsverordening, reïntegratieverordening, etc?	Op grond van de vereisten in de Participatiewet ten aanzien van verordeningen zijn er binnen Rotterdam de volgende verordeningen: - Participatieverordening Rotterdam 2015 (inzake (voorzieningen) re-integratie); - Verordening maatregelen en handhaving Participatiewet, IOAW en IOAZ;

Nr.	Vraag	Antwoord
		- Verordening tegenprestatie Rotterdam 2015; - Verordening individuele inkomenstoeslag Rotterdam 2018; - Verordening cliëntenparticipatie sociaal domein Rotterdam 2017 (art. 47 PW).
27.	Welk beleid hanteert de gemeente ten aanzien van de tegenprestatieverplichting? En is hier een beleidsstuk voor?	De afdeling Prestatie010 (P010) biedt ondersteuning aan kwetsbare Rotterdammers met een bijstandsuitkering die aanzienlijke obstakels ervaren op weg naar de arbeidsmarkt. Deze groep Rotterdammers kampt vaak met complexe problematiek. P010 streeft ernaar om deze Rotterdammers weer actief te laten deelnemen aan de samenleving, en doet dit door middel van een mensgerichte en wijkgerichte aanpak die gebaseerd is op maatwerk, persoonlijke aandacht, en zorgvuldig contact. De activeringscoaches van P010 begeleiden werkzoekenden naar geschikte tegenprestaties volgens de FIP-methode, wat staat voor Frequent, Intensief, en Persoonlijk klantcontact. Door anders te organiseren en keuzes te maken aan de hand van een bestandsindeling in vier groepen, bieden we dienstverlening aan de doelgroep: 1) Ca. 3.100 werkzoekenden: intensieve begeleiding bij arbeidsontwikkeling (werkfit), volgend uit actielijn 1 'stimuleren duurzame uitstroom en beperken instroom'; 2) Ca. 1.600 werkzoekenden: behouden van de tegenprestatie (maatschappelijk fit), volgend uit actielijn 3 'de ontwikkeling van mensen bevorderen'; 3) Ca. 4.600 werkzoekenden: activeren en meedoen aan de samenleving (maatschappelijk fit), volgend uit actielijn 3 'de ontwikkeling van mensen bevorderen'; 4) Ca. 7.700 werkzoekenden: reactieve dienstverlening bij intramuraal verblijf, duurzame ontheffing en werkzoekenden ouder dan 59 jaar, alleen als de werkzoekende contact met ons opneemt.
28.	Welk beleid hanteert de gemeente wanneer een bijstandsgerechtigde de inlichtingenplicht heeft geschonden? Hoe wordt omgegaan met het te laat voldoen aan de inlichtingenplicht?	Het schenden van de inlichtingenplicht kan op twee vlakken gevolgen hebben: 1. <u>Voor de eventuele terugvordering van bijstand;</u> Wanneer de inlichtingenplicht is geschonden en er daardoor te veel of ten onrechte bijstand is ontvangen, is de gemeente wettelijk verplicht de te veel verstrekte bijstand terug te vorderen. Dit volgt uit art. 58 lid 1 van de Participatiewet. 2. <u>Voor de vraag of er een boete moet worden opgelegd</u> Voordat er eventueel een boete-onderzoek wordt opgestart, beoordeelt de gemeente eerst of de schending van de inlichtingenplicht de bijstandsgerechtigde aan te rekenen is (verwijtbare schending of niet). De bijstandsgerechtigde heeft in beginsel twee weken de tijd vanaf het moment dat de wijziging zich voordoet, om de wijziging door te geven. Geeft de bijstandsgerechtigde de vereiste informatie te laat door (na de periode

Nr.	Vraag	Antwoord
		van twee weken), dan leidt dit in de regel tot de vaststelling van verminderde verwijtbaarheid, waarbij een lagere boete wordt opgelegd.
29.	Welk beleid hanteert de gemeente ten aanzien van het opleggen van een maatregel?	Het opleggen van een maatregel door de gemeente kan volgen uit twee soorten situaties: 1. Er is sprake van het niet volgen door uitkeringsgerechtigde van een van de verplichtingen uit artikel 18 lid 4, onder a-f, van de Participatiewet – dit zijn de uniforme verplichtingen; 2. Er is sprake van het niet nakomen door uitkeringsgerechtigde van een andere verplichting, of een andere maatregelwaardige gedraging, als opgenomen in de Rotterdamse verordening Maatregelen en Handhaving (verder de Verordening). Deze staan in artikel 5-7, 9 en 10 van deze verordening. <i>Ad. 1: Niet nakomen geüniformeerde verplichting</i> Als een uitkeringsgerechtigde een geüniformeerde verplichting niet nakomt, <i>moet</i> de gemeente een maatregel opleggen, <i>tenzij</i> iedere vorm van verwijtbaarheid ontbreekt. Die maatregel houdt in een korting van 100% voor een periode van 1 maand. Bij recidive binnen 1 jaar kan de periode oplopen tot 3 maanden. Voorbeelden van een geüniformeerde verplichting zijn het aanvaarden van algemeen geaccepteerde arbeid, bereidheid om te reizen voor arbeid (tot 3 uur per dag) of het verkrijgen en behouden van kennis die nodig is voor het naar vermogen kunnen verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid. De gemeente mag de op te leggen maatregel afstemmen op de omstandigheden van de uitkeringsgerechtigde en diens mogelijkheden middelen te verwerven. Maar alleen als bijzondere omstandigheden hiervoor dringende redenen geven die dit noodzakelijk maken. Dat kan dan leiden tot het opleggen van een minder ingrijpende maatregel. De Verordening schrijft wel voor (artikel 2, 3^e lid) dat dan de Verordening wordt gevolgd. <i>Ad 2: Niet nakomen andere verplichting, ander gedrag</i> De Verordening noemt dan de uniforme verplichtingen waarvan overtreding leidt tot een maatregel, en in artikel j9 gedraging die daartoe kunnen leiden, zoals tekortschietend besef van verantwoordelijkheid en bij zeer ernstige misdragingen. De Verordening maakt onderscheid in 3 categorieën. Afhankelijk van de categorie waaronder de schending valt, loopt de maatregel uiteen van een waarschuwing via een maatregel van 30% voor een maand naar 100% voor een maand. Voor de derde categorie kan de 100% maatregel worden verlengd naar 2 maanden als ondubbelzinnig

Nr.	Vraag	Antwoord																																				
		blijkt dat de uitkeringsgerechtigde de verplichting niet wil nakomen of dat de uitkeringsgerechtigde zwaar nalatig is (geweest). Ook is in de Verordening opgenomen dat bij herhaling van maatregelwaardig gedrag binnen 12 maanden een maatregel kan oplopen tot 100% voor 3 maanden. Als iemand zich niet aan die plichten houdt, dan kan er in bepaalde gevallen een maatregel opgelegd worden. Een maatregel wordt afgestemd op het type gedraging en de ernst van de gedraging. Wanneer mensen weigeren om zich naar werk laten begeleiden, dan kan de gemeente een maatregel (korting op de bijstandsuitkering) van 30% of 100% opleggen. De hoogte van de maatregel wordt bepaald door de soort afspraak die niet is nagekomen. Sommige afspraken wegen zwaarder dan andere. Bij een korting van 100% krijgt iemand een maand geen geld. Komt degene steeds weer één of meer afspraken niet na, dan kan iemand meerdere maanden geen uitkering krijgen. Opgelegde maatregelen over 2022 en de eerste helft (tot 16 juni) van 2023: <table data-bbox="1126 727 2065 1374"> <tr> <th data-bbox="1126 727 1440 778">Maatregel (%)</th><th data-bbox="1440 727 1751 778">2022</th><th data-bbox="1751 727 2065 778">2023</th></tr> <tr> <td data-bbox="1126 778 1440 826">10</td><td data-bbox="1440 778 1751 826">111</td><td data-bbox="1751 778 2065 826">101</td></tr> <tr> <td data-bbox="1126 826 1440 874">20</td><td data-bbox="1440 826 1751 874">44</td><td data-bbox="1751 826 2065 874">22</td></tr> <tr> <td data-bbox="1126 874 1440 922">30</td><td data-bbox="1440 874 1751 922">631</td><td data-bbox="1751 874 2065 922">333</td></tr> <tr> <td data-bbox="1126 922 1440 970">40</td><td data-bbox="1440 922 1751 970">1</td><td data-bbox="1751 922 2065 970">0</td></tr> <tr> <td data-bbox="1126 970 1440 1018">50</td><td data-bbox="1440 970 1751 1018">39</td><td data-bbox="1751 970 2065 1018">44</td></tr> <tr> <td data-bbox="1126 1018 1440 1066">60</td><td data-bbox="1440 1018 1751 1066">0</td><td data-bbox="1751 1018 2065 1066">0</td></tr> <tr> <td data-bbox="1126 1066 1440 1114">70</td><td data-bbox="1440 1066 1751 1114">2</td><td data-bbox="1751 1066 2065 1114">1</td></tr> <tr> <td data-bbox="1126 1114 1440 1161">80</td><td data-bbox="1440 1114 1751 1161">2</td><td data-bbox="1751 1114 2065 1161">0</td></tr> <tr> <td data-bbox="1126 1161 1440 1209">90</td><td data-bbox="1440 1161 1751 1209">0</td><td data-bbox="1751 1161 2065 1209">0</td></tr> <tr> <td data-bbox="1126 1209 1440 1257">100</td><td data-bbox="1440 1209 1751 1257">387</td><td data-bbox="1751 1209 2065 1257">307</td></tr> <tr> <td data-bbox="1126 1257 1440 1374">Totaal maatregelen</td><td data-bbox="1440 1257 1751 1374">1217</td><td data-bbox="1751 1257 2065 1374">808</td></tr> </table>	Maatregel (%)	2022	2023	10	111	101	20	44	22	30	631	333	40	1	0	50	39	44	60	0	0	70	2	1	80	2	0	90	0	0	100	387	307	Totaal maatregelen	1217	808
Maatregel (%)	2022	2023																																				
10	111	101																																				
20	44	22																																				
30	631	333																																				
40	1	0																																				
50	39	44																																				
60	0	0																																				
70	2	1																																				
80	2	0																																				
90	0	0																																				
100	387	307																																				
Totaal maatregelen	1217	808																																				

Nr.	Vraag	Antwoord		
		0% (waarschuwingen)	240	97
		Totaal	1457	905
		De Participatiewet en de Verordening Maatregelen en Handhaving Participatiewet geven 3 mogelijkheden – de waarschuwing, 30% maatregel en 100% maatregel. Maar zowel de wet als (meer nog) de verordening geeft ruimte een op te leggen maatregel nader af te stemmen op zaken als ernst van de schending en de persoonlijke omstandigheden van de uitkeringsgerechtigde. Hiervan wordt gebruikt gemaakt en dat verklaart dat ook maatregelen met andere, afwijkende percentages zijn opgelegd. Het beoogde effect van een maatregel is beïnvloeding ten gunste – de uitkeringsgerechtigde wordt zich ervan bewust dat het belangrijk is verplichtingen na te leven en bepaald gedrag achterwege te laten. Dit vergroot de kans op werk of andere participatie en bestaanszekerheid. Hierin past dat de wet voorziet in het herzien van een opgelegde maatregel als blijkt dat de uitkeringsgerechtigde zijn verplichtingen nakomt. Maar de gemeente weet ook dat het verlagen van een uitkering zonder goede uitleg en door zijn gevolgen kan leiden tot onbegrip, afnemend vertrouwen in de gemeente maar ook tot (verergering van) geldproblemen en meer druk op uitkeringsgerechtigden. Dat zijn zaken waarvan de gevolgen ook andere leefgebieden kunnen raken. Bij de beoordeling van een maatregel en de duur ervan, zijn de omstandigheden waarin de uitkeringsgerechtigde verkeert dus een belangrijke factor. Daarvan is niet los te zien dat het al dan niet opleggen van een maatregel en de reikwijdte daarvan de omstandigheden en de kansen van de uitkeringsgerechtigde ook weer kan beïnvloeden. De meest voorkomende reden om een maatregel op te leggen was in 2023 het niet aanvaarden of behouden van algemeen geaccepteerde arbeid. Vrijwel even vaak werd een maatregel opgelegd vanwege het niet verschijnen in een traject tot arbeidsinschakeling, tegensprestatie of onderzoek naar arbeidsmogelijkheden. Samen gaat dat om ongeveer de helft van de maatregelopleggingen. Ook het niet meewerken aan het opstellen, uitvoeren of evalueren van een plan van aanpak of het tekortschietend besef van verantwoordelijkheid leidt relatief vaak tot het opleggen van een maatregel, samen waren deze redenen om een maatregel op te leggen goed voor nog eens een kwart van het totaal aantal opgelegde maatregelen. Het overige kwart van opgelegde maatregelen had uiteenlopende redenen (er zijn 23 gronden waarop maatregelen zijn geregistreerd).		

Nr.	Vraag	Antwoord
30.	Op welke manier wordt omgegaan met signalen van medewerkers dat er sprake is van fraude, hoe wordt ervoor gezorgd dat hier geen bias in komt te zitten en hoe wordt geborgd dat enkel op objectieve signalen wordt gehandeld? Dus bijvoorbeeld niet op basis van voorkomen of taalgebruik, maar op daadwerkelijke signalen? En hoe worden de signalen van burgers getoetst?	Objectieve signalen zijn vermoedens van voornamelijk werkcoaches en de inkomensconsulenten die onderbouwd worden met feiten. Dit zijn concrete, geobjectiveerde aanwijzingen op basis waarvan een bestuursrechtelijk onderzoek gestart kan worden. Dit laatste kan niet op basis van enkel intuïtie of onderbuikgevoel. De weging van het signaal gebeurt in samenwerking tussen het team dat de melding onderzoekt en de collega die de melding doet. De sociaal rechercheur maakt dan de afweging of het signaal daadwerkelijk wordt onderzocht. In het onderzoek wordt gebruik gemaakt van waarheidsvinding, waarbij naar zowel belastende als ontlastende bewijzen wordt gezocht.
31.	Kan meer worden toegelicht over de a-selectie wijze van selecteren voor de heronderzoeken?	Uit het totaalbestand van bijstandsgerechtigden worden voor een heronderzoek willekeurig personen geselecteerd. Iedereen maakt dus een gelijke kans om in aanmerking te komen voor een heronderzoek. Bijstandsgerechtigden worden uitgesloten als zij: - Al een heronderzoeken hebben gehad in de afgelopen twee jaar; - De uitkering nog geen zes maanden geleden is verstrekt; - Als er nog een rechtmatigheidsonderzoek loopt.
32.	Hoe gaat een heronderzoek in zijn werk? Ervaren bijstandsgerechtigden dit als stressvol? Wat wordt er in een heronderzoek allemaal uitgevraagd?	<i>Hoe gaat een heronderzoek in zijn werk?</i> Nadat een bijstandsgerechtigde geselecteerd is voor een heronderzoek wordt diegene uitgenodigd voor een gesprek. Voor het gesprek vindt een vooronderzoek plaats met de bij Werk en Inkomen bekende informatie. Eventuele bevindingen uit het vooronderzoek die van invloed kunnen zijn op de (hoogte van) de uitkering worden ook in het gesprek besproken. Aan de bijstandsgerechtigde wordt gevraagd om zijn bankafschriften van zijn rekeningen (en eventueel partner en minderjarige kinderen) aan te leveren. In het gesprek wordt vervolgens met de bijstandsgerechtigde besproken of de bijstandsuitkering nog correct wordt verstrekt. Dit kan inhouden dat de burger te veel bijstand heeft ontvangen. Maar het kan ook zijn dat we de burger adviseren in het aanvragen van extra bijstand en/of andere hulp. Voorts praten we de burger bij over de actuele wet- en regelgeving. Dit is alles met het doel hogere terugvorderingen en schulden in de toekomst te voorkomen. <i>Ervaren bijstandsgerechtigden dit als stressvol?</i> Een heronderzoek kan spannend zijn. Wij informeren de burger vooraf goed wat een heronderzoek inhoudt. Dit doen wij ook door een <u>flyer</u> met informatie over het

Nr.	Vraag	Antwoord
		heronderzoek mee te sturen met de uitnodiging. Ook tijdens de gesprekken is er voor de burger veel ruimte om vragen te stellen. Hierdoor proberen wij de stress bij de bijstandsgerechtigden te minimaliseren. <i>Wat wordt er in een heronderzoek allemaal uitgevraagd?</i> • Een geldige legitimatie bewijs, paspoort en/of identiteitskaart; • Alle bankafschriften van alle betaalrekeningen en/of spaarrekeningen van belanghebbende en eventueel van partner en minderjarige kinderen; (afgelopen 3 maanden); • Indien nodig; aanvullende gegevens n.a.v. vooronderzoek dan wel gesprek.
33.	Hebben de politie en het OM ook meer tijd voor heronderzoeken?	De politie en het OM voeren geen heronderzoeken uit. Onze sociaal rechercheurs voeren bij de fraudeonderzoeken soms strafrechtonderzoeken uit. Deze onderzoeken worden door ons uitgevoerd onder de verantwoordelijkheid van het OM. Dit jaar hebben wij vier strafrechtonderzoeken opgepakt.
34.	Wat zijn de cijfers en doelstellingen van afgeronde fraudeonderzoeken waaruit ook daadwerkelijk fraude bleek?	Wij hebben geen doelstellingen op het aantal gevonden fraudes naar aanleiding van meldingen van Rotterdammers over vermoedelijke fraude. Wanneer een onderzoek naar mogelijk fraude ook daadwerkelijk een constatering van fraude oplevert, leggen wij een boete op. In 2022 hebben wij 279 fraudeonderzoeken uitgevoerd, waarbij 41 keer een boete is opgelegd
35.	Worden over de informatieplicht ook e-mails verzonden? Zo nee, waarom niet?	Dit is mogelijk, maar gebeurt niet met massale acties. Emailadressen zijn veranderlijk en wij weten niet of de email daadwerkelijk gelezen wordt. Wij delen informatie over de inlichtingenplicht via sms-acties, het magazine 010-Werkt, duidelijke flyers en we geven uitleg over de inlichtingenplicht in het systeem waarmee de uitkeringsaanvraag wordt gedaan.
36.	Hoe wordt de sollicitatieplicht in de bijstand in de praktijk toegepast?	De contactpersoon van W&I bekijkt samen met werkzoekende wat de mogelijkheden zijn en op welke wijze er gezocht kan worden naar werk. Hier worden duidelijke afspraken over gemaakt, die worden vastgelegd in een afsprakenplan. Werkzoekende bespreekt de voortgang van deze afspraken met de contactpersoon. Daarnaast kan werkzoekende deelnemen aan verschillende trajecten die W&I aanbiedt. bijv. werknemersvaardigheden en sociale vaardigheden.

Nr.	Vraag	Antwoord
37.	Kwetsbare jongeren wordt de zoekperiode ontzegd, welke jongeren komen hiervoor in aanmerkingen? Hoe wordt bepaald wie een zogenaamde 'kwetsbare jongere' is? En wordt dit ook periodiek getoetst of deze eisen nog kloppen?	De Gemeente Rotterdam past de zoektermijn niet toe bij jongeren die tot één van de onderstaande categorieën behoren: a. <i>Jongeren die in een inrichting verblijven of recht hebben op opvang als bedoeld in de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015 (hierna Wmo 2015);</i> b. <i>Jongeren die uiterlijk een jaar voorafgaand aan de melding in een inrichting verbleven of recht hadden op opvang als bedoeld in de Wmo 2015;</i> c. <i>Jongeren die uiterlijk een jaar voorafgaand aan de melding bij een pleegouder of in een gezinshuis verbleven als bedoeld in de Jeugdwet;</i> d. <i>Jongeren voor wie uiterlijk een jaar voorafgaand aan de melding een kinderschermingsmaatregel gold die werd uitgevoerd door een gecertificeerde instelling als bedoeld in de Jeugdwet;</i> e. <i>Jongeren die niet zijn ingeschreven als ingezetene in de basisregistratie personen of die zonder woonadres, maar met een briefadres zijn ingeschreven in de basisregistratie personen;</i> f. <i>Jongeren die uiterlijk een jaar voorafgaand aan de melding ingeschreven hebben gestaan bij het praktijkonderwijs of het voortgezet speciaal onderwijs;</i> g. <i>Jongeren die medisch urenbeperkt zijn of behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie.</i> Naast de bovengenoemde categorieën heeft het college per december 2022 ingestemd met de mogelijkheid om maatwerk toe te passen. Het college zorg er hiermee voor dat de zoektermijn niet wordt opgelegd bij jongeren voor wie dit nadelig zou uitvallen. De gemeente Rotterdam heeft vooruitlopend op de beoogde landelijke wetswijzigingen deze aanpassing in het beleid verricht. De zoektermijn is een periode van 4 weken. Er wordt daarom niet periodiek getoetst of een jongere nog onder de definitie valt. Van de jongeren die zich tot en met Q2 2023 bij het Jongerenloket hebben gemeld, heeft 45% een zoektermijn opgelegd gekregen. Analyse na afloop van Q2 laat zien dat 63% van deze jongeren na de zoektermijn geen bijstandsaanvraag heeft ingediend.
38.	Worden werkgevers geholpen met het op waarde schatten van de diplomas van statushouders?	De diplomawaardering van statushouders gebeurt door Vluchtelingenwerk. Diplomawaardering van statushouders kan alleen uitgevoerd worden op verzoek van de statushouder en dus niet op verzoek van de werkgever. Een statushouder kan diplomawaardering aanvragen via zijn/haar contactpersoon bij de gemeente. Als een werkgever wil weten wat de waarde van een diploma van een statushouder is, zal hij de statushouder moeten informeren over deze werkwijze. Als werkgevers bij ons aankloppen met de vraag om diplomawaardering, lichten wij hen hierover in.

Nr.	Vraag	Antwoord
39.	Wat is de aanleiding om over te gaan op Nieuw Beschut?	In 2015 ging de Participatiewet in werking. Dit is de opvolger van de Wet Werk en Bijstand (WWB). De gemeente werd verantwoordelijk voor een nieuwe doelgroep die vóór 2015 in Wajong of Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) kwam. Instroom in de WSW werd gesloten, uitstroom is mogelijk via pensioen en andere redenen. Dit omdat door de tijd heen WSW'ers met pensioen gaan of om andere redenen uitstromen. Voorheen werkten de WSW'ers op een Beschutte werkplek. Deze term wordt nog steeds gebruikt voor een deel van de huidige WSW'ers bij ons in dienst. Bij de komst van de Participatiewet was de raming dat van voorheen de doelgroep WSW één werkzoekende op een Beschut baan terecht zou komen en twee op een baan met LKS bij een reguliere werkgever. Dit betekent dat de nieuwe doelgroep Beschut (pwet) een zwaardere doelgroep betreft dan de WSW-doelgroep. In de praktijk kunnen WSW'ers en de nieuwe doelgroep Beschut samen op de werkvloer staan bij Rotterdam Inclusief in vergelijkbare functies. Het werk dat een werknemer oppakt is dan afhankelijk van de persoon in plaats van de wettelijke doelgroep. Toch is het wel nodig om onderscheid te maken tussen de twee doelgroepen, omdat zij wettelijk gezien recht hebben op andere voorzieningen en vallen onder een andere CAO. Ook ontvangt RI afhankelijk van de wettelijke doelgroep een andere vergoeding vanuit het Rijk. Daarnaast is de jaarlijkse doelstelling vanuit het Rijk voor Beschut Werk alleen gericht op de Beschut medewerkers die onder de Participatiewet vallen. Daarom is in Rotterdam en vele andere gemeentes en landelijke organisaties besloten om voor deze nieuwe doelgroep de term 'Nieuw Beschut' aan te nemen.
40.	Kunnen er voorbeelden worden gegeven van projecten gefinancierd door RAP010?	Nee, want er zijn nog geen uit het RAP gefinancierde projecten gestart. Het RAP gaat vanaf 4 oktober open voor aanvragen. Pas na de beoordeling en toekenning van de aanvragen zullen de eerste projecten starten. Dat is naar verwachting eind 2023.

PVDA

Nr.	Vraag	Antwoord
1.	Hoe vaak wordt er in Rotterdam op de uitkering gekort omdat mensen werk weigeren?	Het aantal uitkeringen dat is gekort vanwege het niet aanvaarden dan wel behouden van algemeen geaccepteerde arbeid: 2021: 154 2022: 149 2023 (tot en met heden): 116
2.	Hoeveel Rotterdammers die gebruik maken van een schuldhulpverleningstraject hebben een betaalde baan en hoeveel verkrijgen hun inkomen uit een uitkering (ww/bijstand)?	De KBR heeft recent de volgende analyse gemaakt van Rotterdammers met schuldhulpverleningstraject: Loondienst: 21% Uitkering: 75% Loon + uitkering: 3% Overig: 1% Noot: onder 'uitkeringen' vallen alle uitkeringen, dus naast de Participatiewet ook ZW, AOW, AWW, WAO etc. Het aandeel Rotterdammers met een schuldhulpverleningstraject die een bijstandsuitkering op basis van de Participatiewet ontvangen, wordt niet specifiek geregistreerd. Naar schatting is het aandeel Participatiewet 45-50% van het totaal aantal Rotterdammers met en schuldhulpverleningstraject. Op basis van CBS-data blijkt 35,7% van de Rotterdammers met geregistreerde problematische schulden loon te ontvangen als werknemer en 12,6% ontvangt loon als zelfstandige. 2,6% van de Rotterdammers met geregistreerde problematische schulden heeft een WW-uitkering en 25,7% een bijstandsuitkering. De overige 23,3% heeft een AO- of ziektewetuitkering, een pensioenuitkering, is student/scholier of ontvangt geen inkomen.
3.	Hoeveel werkzoekenden met psychische klachten worden er ondersteund via Extra Intensieve Trajectbegeleiding (ExIT)?	Deze vraag vraagt om een bredere uitleg. We zijn juist met de afdeling ExIT bezig om mee te ontwikkelen met de grotere beweging binnen werk. De dienstverlening van ExIT is steeds dichterbij de reguliere dienstverlening komen te liggen. Dit komt door: -Professionalisering van de medewerkers; -De doelgroep die steeds dichterbij elkaar is komen te liggen.

Nr.	Vraag	Antwoord
		Hierdoor bestaat ExIT niet meer zoals het voorheen was. Er zijn 2 (kleinere) teams ontstaan, te weten: -Team Specialistische Dienstverlening (doelgroep Ex-gedetineerden); -Team Tijdelijke Werk Organisatie (doelgroep LKS); -Team Beschut Werk (doelgroep Beschut Werk) De laatste zijn we nu aan het organiseren/ inrichten. Daarna gaan we over het geheel ook communiceren . Daarnaast is veel breder dan alleen binnen ExIT psychische klachten een van de grootste belemmeringen in ons gehele bestand. Dus wordt ook veel breder op ingezet. Op allerlei manieren, soms eerst door een diagnose te laten stellen, soms door gericht een instrument hiervoor in te zetten. Maar vaker nog door het niet als enige op te pakken maar het onderdeel te laten zijn van de gehele aanpak/ inzet op ontwikkeling naar werk. Vaak worden problemen/ klachten kleiner als er perspectief ontstaat aan de andere kant. Bijvoorbeeld het opdoen van werkweek-ritme kan zo iets zijn.
4.	Er wordt gesteld dat: "In samenwerking met zorgaanbieders en onze wijkteams gaan we de bestaande instrumenten van Werk en Inkomen beter benutten voor deze [werkzoekenden met psychische klachten] doelgroep". Welke instrumenten heeft Werk en Inkomen momenteel om werkzoekenden met psychische klachten te helpen?	<u>Instrumenten van W&I (samengevat):</u> Fit For The Job Een kortdurend traject speciaal ontwikkeld voor werkzoekenden die belemmeringen ondervinden in gezonde leefstijl, justitie verleden en participatie. Gezonde leefgewoonten met goed sport –en beweeggedrag verbetert het toekomstperspectief. Tijdens dit traject wordt men ook geholpen met re-integreren. De trainingen zijn vooral gericht om het bewegingspatroon (schouders, heup, rug en knieën) te versterken om blessures te voorkomen. SPC Rijnmond traint ook het mentale aspect bijvoorbeeld stressbestendigheid en omgaan met feedback Reset Yourself Helpt werkzoekenden in te zien wat ze tegenhoudt om werk te vinden. Werkzoekenden leren anders kijken naar het leven en anders naar bepaalde situaties te kijken en anders mee om te gaan. Mentale trainingen Traject voor werkzoekenden die psychische problemen hebben. Current Werkt Traject om kandidaten met afstand tot de arbeidsmarkt te activeren, motiveren en ontwikkelen met als doel om door te stromen naar een betaalde baan. Het onderdeel gezondheidsbevordering wordt gedaan door sport en bewegen binnen en buiten om fit

Nr.	Vraag	Antwoord
		te blijven. Een voedingsschema wordt opgesteld en gemonitord. Current Werkt verzorgt een warme lunch, om het voedingsadvies toe te passen. Parnassia en Sociaal Medische Advisering Diagnose-instrumenten die veelal bedoeld zijn om de fysieke en de psychische diagnose uit te voeren. Dit betreft een keuring op verzoek van de gemeente of een werkzoekende in staat wordt geacht om werk/vrijwilligerswerk of een andere vorm van tegenprestatie te leveren en zo ja voor hoeveel uur (de belastbaarheid). Arbeidskundig Onderzoek bij RI Dit helpt werkzoekenden te ontdekken wat voor baan bij hem of haar past. Zo wordt ontdekt waar ondersteuning en begeleiding bij nodig is. Een psychologisch onderzoek is ook mogelijk. <u>Hieronder ook de instrumenten van Prestatie 010 en Jongerenloket</u> (W&I, Prestatie 010 en Jongerenloket maken gebruik van elkaars instrumenten): Fit en gezond Samen met dansinstructeurs, boksscholen, wandelliefhebbers en met sportieve wijkgenoten worden er workshops en trajecten ingezet om werkzoekenden te informeren en ondersteunen bij het behalen van doelen. Mentaal Fit Laagdrempelige en gestructureerde programma's. Met de bewoner en het (wijk)netwerk vinden zij oplossingen die positief bijdragen aan zijn of haar welbevinden, veerkracht, zelfredzaamheid en veiligheid. Er wordt gekeken naar het eigen talent van de bewoner en de directe omgeving. Dankzij de duurzame ondersteuning benut een bewoner op efficiënte wijze het eigen netwerk. KBR en Schulden Schulden worden opgepakt door KBR (Krediet Bank Rotterdam). Op het moment dat een werkzoekende niet in staat is om zelf zijn schuldendossier in orde te maken en een overzicht te maken van alle schulden komt ETF (Expertise Team Financiën) in beeld. ETF zorgt samen met de werkzoekende voor een kant en klare schuldendossier en dat alle toeslagen van de belastingdienst worden aangevraagd. Daarna wordt het dossier overgedragen naar de KBR voor schuldbemiddeling/sanering. EHealth Inwoners worden ondersteund met het toepassen van slimme hulpmiddelen/eHealth in de thuissituatie. Dit project wordt 'Slim in huis' genoemd, omdat eHealth wordt

Nr.	Vraag	Antwoord
		gecombineerd met traditionele ondersteuning waardoor meer Rotterdammers langer en met meer comfort thuis kunnen blijven wonen.
5.	Hoeveel jongeren die zich melden voor een bijstandsuitkering hebben betalingsachterstanden?	Tijdens de verbrede aanvraag wordt er uitgebreid aandacht besteed aan diverse leefgebieden. Zo komen ook de financiën aan bod. Onze informatie beperkt zich tot de jongeren die een uitkering ontvangen op grond van de Participatiewet in de gemeente Rotterdam. Hiervan heeft 27% betalingsachterstanden c.q. schulden.
6.	Hoeveel jongeren die zich melden voor een bijstandsuitkering kampen met psychische klachten?	Aangezien dat het betrekking heeft op medische gegevens van de jongeren is het op grond van de AVG niet mogelijk om informatie vast te leggen en/of te verstrekken over de psychische gesteldheid van onze jongeren. Wanneer een jongere aangeeft door psychische klachten niet in staat te zijn om toegeleid te worden naar werk of opleiding, dan wordt een psychisch belastbaarheidsonderzoek aangevraagd. Tot en met augustus 2023 is er voor 271 jongeren een belastbaarheidsonderzoek aangevraagd.
7.	Zijn er belemmeringen om de zoekperiode voor jongeren niet langer op te leggen op basis van de Participatiewet of staat de gemeente hier vrij in?	Artikel 41 lid 4 van de Participatiewet regelt dat elke jongere onder de 27 jaar een zoekperiode opgelegd krijgt. Gemeentes hebben hierin geen beleidsvrijheid. Toch past de gemeente Rotterdam de zoekperiode al meer dan drie jaar niet toe bij kwetsbare jongeren in de onderstaande categorieën. Naast de categorieën heeft het college per december 2022 ingestemd met de mogelijkheid om maatwerk toe te passen. Het college zorgt er hiermee voor dat de zoekperiode niet wordt opgelegd bij jongeren voor wie dit nadelig zou uitvallen. De gemeente Rotterdam heeft vooruitlopend op de beoogde landelijke wetswijzigingen deze aanpassing in het beleid verricht.
		<i>h. Jongeren die in een inrichting verblijven of recht hebben op opvang als bedoeld in de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015 (hierna Wmo 2015);</i> <i>i. Jongeren die uiterlijk een jaar voorafgaand aan de melding in een inrichting verbleven of recht hadden op opvang als bedoeld in de Wmo 2015;</i> <i>j. Jongeren die uiterlijk een jaar voorafgaand aan de melding bij een pleegouder of in een gezinshuis verbleven als bedoeld in de Jeugdwet;</i> <i>k. Jongeren voor wie uiterlijk een jaar voorafgaand aan de melding een kinderschermingsmaatregel gold die werd uitgevoerd door een gecertificeerde instelling als bedoeld in de Jeugdwet;</i> <i>l. Jongeren die niet zijn ingeschreven als ingezetene in de basisregistratie personen of die zonder woonadres, maar met een briefadres zijn ingeschreven in de basisregistratie personen;</i> <i>m. Jongeren die uiterlijk een jaar voorafgaand aan de melding ingeschreven hebben gestaan bij het praktijkonderwijs of het voortgezet speciaal onderwijs;</i> <i>n. Jongeren die medisch urenbeperkt zijn of behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie.</i>

Nr.	Vraag	Antwoord																																																
8.	Het sociaal ontwikkelbedrijf wordt gefinancierd uit verschillende middelen (WSW, (Nieuw) Beschut etc.). Kan het college uitsplitsen hoe die financiering over de jaren eruit ziet?	<table><tr><th></th><th>2023</th><th>2024</th><th>2025</th><th>2026</th><th>2027</th></tr><tr><td>Begeleiding NB (rijk)</td><td>3.177</td><td>3.460</td><td>3.745</td><td>4.031</td><td>4.319</td></tr><tr><td>WSW (Rijk)</td><td>48.588</td><td>46.090</td><td>43.706</td><td>41.684</td><td>39.411</td></tr><tr><td>Loonkostensubsidie</td><td>2.131</td><td>2.881</td><td>3.469</td><td>4.057</td><td>4.057</td></tr><tr><td>Omzet</td><td>18.097</td><td>19.640</td><td>18.789</td><td>17.346</td><td>17.346</td></tr><tr><td>Reserves</td><td>-1.538</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>Algemene middelen</td><td>10.462</td><td>10.506</td><td>11.293</td><td>12.477</td><td>11.639</td></tr><tr><td>Totaal</td><td>80.917</td><td>82.577</td><td>81.002</td><td>79.595</td><td>76.772</td></tr></table>		2023	2024	2025	2026	2027	Begeleiding NB (rijk)	3.177	3.460	3.745	4.031	4.319	WSW (Rijk)	48.588	46.090	43.706	41.684	39.411	Loonkostensubsidie	2.131	2.881	3.469	4.057	4.057	Omzet	18.097	19.640	18.789	17.346	17.346	Reserves	-1.538	0	0	0	0	Algemene middelen	10.462	10.506	11.293	12.477	11.639	Totaal	80.917	82.577	81.002	79.595	76.772
	2023	2024	2025	2026	2027																																													
Begeleiding NB (rijk)	3.177	3.460	3.745	4.031	4.319																																													
WSW (Rijk)	48.588	46.090	43.706	41.684	39.411																																													
Loonkostensubsidie	2.131	2.881	3.469	4.057	4.057																																													
Omzet	18.097	19.640	18.789	17.346	17.346																																													
Reserves	-1.538	0	0	0	0																																													
Algemene middelen	10.462	10.506	11.293	12.477	11.639																																													
Totaal	80.917	82.577	81.002	79.595	76.772																																													
9.	Hoeveel mensen van het sociaal ontwikkelbedrijf Rotterdam Inclusief zijn er nu gedetacheerd?	Dit aantal is fluctueert omdat RI altijd kijkt naar de best passende werkplek voor de medewerker. Hierdoor vinden er verschuivingen plaats van beschut werken naar detacheringen en andersom. Op dit moment worden er ongeveer 780 fte gedetacheerd.																																																
10.	Heeft het college een target om meer mensen in dienst van het sociaal ontwikkelbedrijf te detacheren?	Via het sociaal ontwikkelbedrijf worden medewerkers gedetacheerd via individuele detacheringen en groepsdetacheringen. Dit is de reguliere dienstverlening van RI. Bij RI sturen we op instroom van nieuwe medewerkers en vervolgens om hen op de best passende werkplek te krijgen. Dit kan via een detachering zijn of in de beschutte werkomgeving van RI. Om die reden is er geen target om meer mensen in dienst van RI te detacheren. Wel zijn we dit jaar ervaring aan het opdoen met het detacheren van mensen met LKS. Op basis van deze ervaring kan het zijn dat er een ander jaar wel een target op detacheren komt.																																																
11.	Kan het college met ons delen hoeveel er gemiddeld per uur betaald wordt voor een medewerker in dienst van het sociaal ontwikkelbedrijf die wordt gedetacheerd bij een ander bedrijf?	Het gemiddelde uurtarief fluctueert en is mede afhankelijk van de functie die iemand uitvoert, de loonwaarde van een medewerker en het aantal uur dat iemand werkt. In het kader van financieel/economisch belang (WOO artikel 10) delen we geen bedrijfsgevoelige informatie zoals detacheringstarieven.																																																
12.	Hoeveel begeleiders heeft het sociaal ontwikkelbedrijf in dienst om mensen te ondersteunen bij een reguliere werkplek in het kader van 'Supported Employment'?	Het aantal mensen in dienst die ondersteuning nodig hebben fluctueert. Om goede begeleiding te geven gaan we uit van een gemiddelde span of control van 1 op 30. Naast de directe ondersteuning is er ondersteuning aanwezig in de vorm van maatschappelijk werk, grip op geldzaken, etc.																																																

Nr.	Vraag	Antwoord
13.	Hoeveel mensen kunnen ondersteund worden in het kader van 'Supported Employment'?	Supported Employment is een (job)coach methodiek voor ondersteuning en begeleiding van mensen. Iedereen die een teamcoach heeft wordt door middel van deze methodiek begeleid / ondersteund.
14.	Hoeveel gemeentelijke garantiebanen zullen er gerealiseerd worden?	Het doel is om dit jaar circa 550 gemeentelijke garantiebanen te realiseren
15.	Het college streeft ernaar om meer mensen aan de slag te helpen met behulp van LKS. Wordt de formatie van het aantal jobcoaches tevens uitgebreid?	Voor de extra doelstelling op LKS zijn middelen beschikbaar gesteld. Hieruit wordt extra personeel ingezet op basis van de gemiddelde caseload per doelgroep en de verwachte stijging per doelgroep.
16.	Aanvullende voorzieningen zijn enorm belangrijk voor mensen met een beperking om aan het werk te gaan. Kan het college delen hoeveel aanvullende voorzieningen de gemeente mogelijk maakt? Denk aan bailleapparatuur of orthopedische schoenen. Graag uitsplitsen per categorie.	Inderdaad zijn voorzieningen voor de doelgroep zeer belangrijk. Dit geldt zowel voor mensen met beperkingen die bij RI aan de slag zijn als bij een werkgever in de stad. Het totaal aantal verstrekte voorzieningen is niet bekend, omdat dit (nog) niet apart geregistreerd wordt. Met de extra inzet op LKS en de komst van het voorzienigenloket zal er per 1 oktober 2023 meer geregistreerd worden. Specifiek voor medewerkers die in dienst zijn bij RI kunnen we het volgende zeggen: voor deze doelgroep pakt RI de verantwoordelijkheid en verstrekken we indien nodig bijzondere voorzieningen. Dat kunnen aanpassingen op of rond de werkplek zijn, speciale voorzieningen zoals aangepaste stoelen, specifieke brailleapparatuur en ict-voorzieningen. Ook een vervoersvoorziening van woning naar werk wordt, als dit noodzakelijk is, verstrekt. Daarnaast worden benodigde tolkvoorzieningen verstrekt door het UWV. Er zijn wel cijfers bekend over de vervoersvoorziening: het bijzondere vervoer van woning naar werk betrof in 2022 voor medewerkers in dienst bij RI totaal 115 vervoersvoorzieningen.

DENK

Nr.	Vraag	Antwoord
1.	Wat voor deals met arbeidsmarktpartners bijvoorbeeld (1.2.1) ?	Er wordt met arbeidsmarktpartners overeenkomsten gesloten zodat nu en straks, iedereen die wil en kan, werkt in de regio Rijnmond. Deze overeenkomsten sluiten wij af met veelal een samenwerkingsvorm tussen werkgevers, opleiders en gemeente. Zo brengen wij werkzoekenden, indien nodig met een deel ontwikkeling/opleiding, naar een baan. Om duurzaamheid te bevorderen sluiten wij veelal samenwerkingen af binnen sleutelsectoren en gericht op kans beroepen. In deze samenwerkingen richten

Nr.	Vraag	Antwoord
		wij ons op zoveel als mogelijk op minimaal jaarcontracten om zo werkzoekenden ook de tijd en aandacht te kunnen geven om te ontwikkelen in de baan. Om duurzaamheid zo optimaal mogelijk te realiseren wordt in afstemming met de werkgever eventueel een proefplaatsing ingezet, maar zijn er ook diverse andere dienstverleningsonderdelen (zoals bijvoorbeeld jobcoaching, werkplekaanpassingen of tegemoetkoming in begeleidingskosten) om de werkgever en de werkzoekende te helpen bij het “zacht landen” binnen de bedrijfsvoering.
2.	Wanneer begint en eindigt experiment Met inkomenszekerheid naar werk op Zuid?	Het experiment is in 2022 gestart en zal deze collegeperiode duren. We verwachten wel dat gedurende de looptijd van het experiment, dus al tijdens deze collegeperiode, opgedane inzichten zullen worden vertaald in breder ingezette verbeteringen van of toevoegingen aan onze dienstverlening.
3.	Wat houdt de stratenaanpak in (1.2.2.) ?	Het gaat dan om wijk- of buurtgerichte integrale samenwerking door clusters samen met partners en partijen in de buurt. Aanleiding is vaak een combinatie van signalen waardoor er zorg is over de leefbaarheid in de buurt. Hierbij kan gedacht worden aan signalen over; veel naast-plaatsingen huisvuil, klachten over vuil op straat, openbare veiligheid in geding, geweldsdelicten, gezinsproblemen, huiselijk geweld, armoede, een laag gezinsinkomen/ veel (bijstands)uitkeringen, woonproblematiek, sociale cohesie staat onder druk. Vaak wordt in een dergelijke buurt door de verschillende clusters en partijen op het eigen terrein inzet gepleegd om problemen aan te pakken. Kenmerkend voor een stratenaanpak is dat betrokken uitvoerders van de clusters, samen met de gebiedsorganisatie en andere belangrijke partners in de wijk (gebiedsorganisatie, wijkraad, politie, woningbouwvereniging, welzijnspartij, bewonersorganisaties, etc.) een plan maken. Gekozen wordt dan voor een integraal plan die moet zorgen voor een bredere impact op de gebieden sociaal, fysiek en veilig. Deze stratenaanpak wordt werkende weg ontwikkeld. Samen moet steeds de effectiviteit van de aanpak beoordeeld worden zodat ook samen voor bijstelling gezorgd kan worden. De stratenaanpak hangt nauw samen met Wijk aan Zet.
4.	Wat is verschil tussen Supported Employment en beschut werken via Rotterdam Inclusief?	Supported Employment is een (job)coach methodiek voor ondersteuning en begeleiding van mensen. De methodiek is erop gericht aan te sluiten bij de talenten van mensen, hen te stimuleren hun talenten naar maximaal vermogen te ontwikkelen en is evidence based. Beschut werken via Rotterdam Inclusief is de (beschutte) werkomgeving van Rotterdam Inclusief voor mensen die langdurig werkloos zijn en/of mensen met een beperking die geen werk kunnen vinden bij een regulier bedrijf.

PvdD – RAP

Nr.	Vraag	Antwoord
1.	Deelnemende projecten aan RAP kunnen zich richten op o.a. Jongeren/schoolverlaters die gaan instromen op de arbeidsmarkt. Komen ook dak- en thuisloze jongeren specifiek in aanmerking voor deze projecten?	RAP richt zich niet specifiek op activiteiten voor deze doelgroep, maar ze worden zeker niet uitgesloten. De projecten die cofinanciering vanuit RAP ontvangen, kunnen gericht zijn op verschillende doelgroepen, waarbij ingediende voorstellen moeten aantonen hoe zij bijdragen aan de reductie van de krapte op de arbeidsmarkt. Dit kan in de vorm van een baan of scholing met een baangarantie. We achten het goed mogelijk dat het RAP projecten/initiatieven van (sociale/impact) ondernemers zal co-financieren die zich ook op deze kwetsbare doelgroep richten.
2.	Projecten moeten 50 % cofinanciering regelen. Welke vormen van cofinanciering worden toegestaan?	Naast de inbreng van geld, staan we ook uren toe tegen een gemaximeerd tarief van 85 euro excl. BTW. Inzet in cash en in-kind is dus mogelijk. Personele inzet en diensten als cofinanciering worden geaccepteerd op voorwaarde dat deze volledig onderdeel uitmaken van het project, en niet vallen onder de reguliere bedrijfsvoering van de aanvrager of samenwerkingspartner.
3.	Hoe verhoudt de beoogde 6.000 deelnemers zich tegenover de bestaande werkzoekenden die al via de projecten van Rotterdamse W&I benaderd en begeleid worden? In hoeveel tijd wordt deze doelstelling bereikt?	De beoogde doelstelling van 6000 deelnemers zoals bedoeld in hoofdstuk 5 van het beleidskader 'Werk is geweldig!' kent een bredere doelgroep dan alleen de werkzoekenden uit de Participatiewet. Het gaat erom 6000 mensen uit de arbeidsmarktregio Rijnmond (werkzoekenden, werkenden, schoolverlaters, nuggers) duurzaam aan het werk te helpen (of werk te laten behouden) in een van de cruciale sectoren of transitieopgaven. Dit resultaat wordt bereikt via meerdere (regionale) arbeidsmarktprojecten, waarvan het RAP er een is. Deze doelstelling wordt zoals vermeld in de tabel op p. 39 van het genoemde beleidskader gerealiseerd in de periode 2023-2026.
4.	Het voormalige armoedebestrijdingsfonds SIFR wordt nu omgezet tot vergelijkbare doelen als RAP. Hoe wordt de afstemming/synergie tussen beide fondsen geregeld?	Het Social Impact Fonds Rotterdam SIFR betreft een investering een extern fonds dat zich richt op investeringen in sociale/impact ondernemingen, waarmee mensen met een -zeer- kwetsbare arbeidsmarktpositie aan passend werk worden geholpen. Het RAP is een eigen regionaal fonds met als hoofdfocus om iets te doen aan de personeelstekorten in de maatschappelijk cruciale sectoren. We gaan vanuit het RAP specifieke projecten cofinancieren, waarbij we hoofdzakelijk werkgevers en opleiders uit die cruciale sectoren als partners verwachten. Ook aan RAP-projecten zullen mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie deelnemen en zo aan duurzaam werk komen. Maar de RAP-doelgroep is breder (betreft ook werkenden, schoolverlaters, nuggers) en de in te zetten dienstverlening zal (i.t.t. bij SIFR) vaker gericht zijn op van werk-naar-werk. De beide fondsen hebben dus grotendeels een verschillende focus qua doelstelling en doelgroep en vullen elkaar in die zin aan.

Nr.	Vraag	Antwoord
5.	Hoe is de verhouding van het budget van RAP m.b.t. proceskosten/overhead vs daadwerkelijke opleiding/coaching kosten?	Het budget van RAP is specifiek beschikbaar voor de kosten die gerelateerd zijn aan de uitvoering van projecten waaraan inwoners van Rijnmond deelnemen om ze aan het werk te helpen/houden. Zo'n project kan bestaan uit diverse activiteiten, waaronder zeker ook scholing en coaching vallen. In die projecten staat het resultaat (duurzame plaatsingen, scholing met baangarantie) dat wordt bereikt met de deelnemers voorop. Voor de cofinanciering van dit soort projecten is (vanaf 2024) jaarlijks 2,25 mln. (in 2023 1,5 mln.) beschikbaar. Voor de financiering van de fondsorganisatie, die o.a. het aanvraag proces organiseert, de aanvragen beoordeelt, communicatie verzorgt en de projecten monitort is jaarlijks € 500.000,= beschikbaar.