

Technische vragen bij Strategiebrieven Participatie

DENK

Nr.	Vraag	Antwoord
1.	Hoe wil het college de keuze voor werk in de maatschappelijk cruciale diensten en ambities stimuleren? Bijvoorbeeld door communicatie, betere arbeidsvoorwaarden, financiële regelingen, of voorrang bij andere behoeften zoals huisvesting in de stad? Of is dit persoonsgebonden? (P6, laatste alinea)	Vooraf door slimme (samenwerkings)coalities aan te gaan met partijen (o.a. bedrijven, onderwijs, sectororganisaties, sociale partners) die hierin het verschil kunnen en willen maken. En door het (co)financieren van goede project ideeën die daaraan bijdragen via Rijnmonds Arbeidsmarkt Perspectieffonds (RAP). Ook de scholingsvouchers worden specifiek ingezet voor om-, her- of bijscholing gericht op de cruciale diensten en ambities (deze inzet is persoonsgebonden).
2.	Is het mogelijk een inlog te krijgen voor het systeem Thomas om daarin te kijken naar hoe z-o'n persoonlijk ontwikkelplan eruit ziet? (P7)	In het digitale systeem 'Thomas' gaat dit onderdeel pas eind 2023 of 2024 operationeel worden. Thomas biedt nu alleen nog de functionaliteit om een bijstandsuitkering aan te vragen. Er is dus nog geen mogelijkheid om een inlog te verstrekken – maar belangrijker: we vinden het verstrekken van een inlog om redenen van privacy niet wenselijk. Uiteraard kunnen we wanneer deze beschikbaar zijn met de raadscommissie wel een geanonimiseerd voorbeeld delen van een bestaand persoonlijk ontwikkelplan.
3.	Hoe wil het college de participatie van Rotterdammers insteken bij de aanpak voor het project 'Met inkomenszekerheid naar werk' ?	Het project Met Inkomenszekerheid Naar Werk start als pilot met tien werkzoekenden uit het NPRZ-gebied. De werkzoekende ontvangt minimaal twee jaar een uitkering. De samenwerking met de werkzoekende is in dit project cruciaal. De inkomensconsulent en de werkcoach bieden samen de hulp die nodig is. In dit project wordt met de werkzoekenden het gesprek gevoerd over welke ondersteuning zij nodig denken te hebben om de stap naar (deeltijd)werk te kunnen maken. De mogelijke belemmeringen voor (deeltijd)werk worden met elke werkzoekende besproken en opgepakt. Doelstelling is om gedurende de huidige collegeperiode op deze wijze 100 werkzoekenden Met Inkomenszekerheid Naar Werk te helpen. <i>Tevens het antwoord op vraag 6 van GroenLinks en vraag 2 van de PvdA.</i>
4.	Welke definitie van een 'kwetsbare jongere' gebruikt het college waarbij de zoekperiode van vier weken niet wordt toegepast? (P8)	Uw raad is reeds hierover geïnformeerd per brief d.d. 06-12-2022 (22bo006969) en d.d. 28-06-2022 (22bo004679). Zoals vermeld in de brief van 6 december is het beleid ongewijzigd, met als aanvulling dat er ook maatwerk mogelijk is per 1 januari 2023. Korte tijdshalve volgt hieronder nog een keer de informatie samengevat:

Nr.	Vraag	Antwoord
		Bij de volgende kwetsbare doelgroepen wordt de zoekperiode niet toegepast; a) Jongeren die in een inrichting verblijven of recht hebben op opvang als bedoeld in de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015 (hierna Wmo 2015); b) Jongeren die uiterlijk een jaar voorafgaand aan de melding in een inrichting verbleven of recht hadden op opvang als bedoeld in de Wmo 2015; c) Jongeren die uiterlijk een jaar voorafgaand aan de melding bij een pleegouder of in een gezinshuis verbleven als bedoeld in de Jeugdwet; d) 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; e) 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; f) Jongeren die uiterlijk een jaar voorafgaand aan de melding ingeschreven hebben gestaan bij het praktijkonderwijs of het voortgezet speciaal onderwijs; g) Jongeren die medisch urenbeperkt zijn of behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie. Aanvullend heeft het college besloten dat er vanaf 1 januari 2023 ook maatwerk mag worden toegepast. Bij schrijnende gevallen die buiten de categorieën vallen, hoeft de zoekperiode dan ook niet opgelegd te worden. <i>Tevens het antwoord op vraag 7 van GroenLinks.</i>
5.	Het college is voornemens om LKS sneller en voor een bredere doelgroep in te zetten; welke incentives wil het college daarvoor toepassen? (P8/9)	De krapte op de arbeidsmarkt stimuleert werkgevers nieuwe mogelijkheden te zoeken om het werk gedaan te krijgen en dus ook naar onbenut potentieel op de arbeidsmarkt op zoek te gaan. De beleidskeuze om bij een bredere doelgroep werkzoekenden LKS in te gaan zetten sluit daar prima bij aan als werkgevers bereid zijn het beschikbare werk zonedig aan te passen aan de mogelijkheden van de werkzoekenden.

Nr.	Vraag	Antwoord
		Het instrument LKS uit de Participatiewet (PW) compenseert de werkgever voor de verminderde arbeidsproductiviteit, dus dat is op zich al een incentive. Daarnaast wordt vanuit de PW op maat jobcoaching ingezet en worden benodigde werkvoorzieningen geregeld zoals aangepast vervoer, werkplekaanpassingen en andere hulpmiddelen voor de werknemer zodat hij zijn werk ook goed uit kan voeren. Met al deze voorzieningen zijn de werkgever én werkzoekende gebaat. Daarnaast is er vanuit de Wet Banenafpraak nog het voordeel dat voor de werkgever het financiële risico van ziekte van de werknemer wordt weggenomen (de no-riskpolis), telt de baan met LKS mee voor de Quotumregeling Wet Banenafpraak en kan de werkgever nog gebruik maken van belastingvoordeel vanuit de Wet Tegemoetkomingen Loondomein bij werknemers met een arbeidsbeperking. Er zijn dus al veel incentives beschikbaar voor werkgevers en werknemers. En voor werknemers die met LKS aan de slag gaan, maar nog aanvullende bijstand nodig hebben, is er sinds 1 januari dit jaar een nieuwe vrijlatingsregeling op inkomsten uit werk. Die zorgt ervoor dat men na de eerste voor iedereen geldende vrijlatingsregeling, een verlengde vrijstelling heeft van één jaar ter hoogte van 15% van de inkomsten tot een maximum van € 155,56 per maand; met daarbij de mogelijkheid tot jaarlijkse verlenging onder voorwaarden. N.a.v. ervaringen van werkgevers met de PW is na de invoering in 2015 al snel onderzoek gestart naar de mogelijkheden om administratieve hobbels voor werkgevers weg te nemen door aanpassing van de PW. Per 1 juli 2023 wordt een volgende stap hierin gezet met invoering van een nieuw aantal wijzigingen in de PW die het voor werkgevers vergemakkelijkt om gebruik te maken van de gemeentelijke voorzieningen. Gemeenten moeten hun beleid en werkwijze rondom de voorzieningen inzichtelijk maken. En het aanvragen van voorzieningen wordt gemakkelijker gemaakt voor werkgevers en werknemers. <i>Tevens het antwoord op vraag 9 van PvdA.</i>
6.	Waar is de eis van vijf jaar in de bijstand op gebaseerd voor iemand in aanmerking komt voor Prestatie 010? (P8)	Er is geen eis van 5 jaar voor dienstverlening vanuit P010. Bij de clustervorming en verdeling van kansrijke en kansarme werkzoekenden in 2013 zijn kansrijke werkzoekenden tot doelgroep van cluster Werk en Inkomen vastgesteld en kansarme werkzoekenden bij cluster

Nr.	Vraag	Antwoord
		Maatschappelijke Ontwikkeling. Daarbij is in eerste instantie uitgegaan van een verdeling op grond van 5 jaar in de uitkering. Die verdeling is met de uitbreiding van de aanpak van P010 over alle wijken in de jaren erna langzamerhand gewijzigd in een verdeling op grond van de vaststelling of een werkzoekende binnen 2 jaar re-integreerbaar is richting betaald werk. In de praktijk vindt er al enige jaren overleg plaats tussen werkcoaches en activeringscoaches over casus waarbij wordt gezien of een werkzoekende een redelijke kans heeft op uitstroom naar werk danwel dat de kansen daarop zeer beperkt of nihil zijn. Uitkeringsduur is naast leeftijd, gezondheid, fysieke of psychische problemen en opleiding een van de indicatoren voor beoordeling welke dienstverlening wordt geboden aan de werkzoekende.
7.	Waar bevindt ("biedt dienstverlening") RI in Rotterdam zich nu? Hoeveel werknemers heeft RI in dienst en uit welke wijken komen die werknemers? Het college wil "dienstverlening bieden op Rotterdam-Zuid"; betekent dit dat het RI wil laten verhuizen naar Zuid of een extra dependance daar wil openen? (P9)	Rotterdam Inclusief heeft nu twee grote vestingen aan de noordzijde van Rotterdam. Hoewel wel wat medewerkers aan de slag zijn op Zuid, heeft RI geen aanvullende dienstverlening op Zuid. Rotterdam inclusief heeft ongeveer 2.300 mensen in dienst en die wonen verspreid over heel Rotterdam. Daarnaast volgen jaarlijks veel werkzoekenden ontwikkeltrajecten bij Rotterdam Inclusief. Een groot deel hiervan woont op Zuid. Rotterdam Inclusief moet één van haar grote vestingen aan de noordkant van Rotterdam verlaten. Deze verhuizing wil RI aangrijpen om zich ook op Zuid te vestigen. Het gaat dus niet om een extra dependance, maar het verplaatsen van één van de hoofdvestingen.
8.	Is het Regionaal Mobiliteitsteam nog actief? Zo ja, tot wanneer? Is er een evaluatie te vinden van dit RMT? Zo ja, is er naar aanleiding van deze evaluatie iets aangepast in het RMT? (P9, laatste alinea)	Het Regionaal Mobiliteit Team (RMT) opereert in Rijnmond onder de naam Rijnmond Werkt Door (RWD) en is nog steeds actief. Het RMT is gestart nadat de eerste corona-steunmaatregelen in 2020 werden aangekondigd. De dienstverlening vanuit RWD is enerzijds gericht op het bieden van dienstverlening voor werkzoekenden (zowel werkend als niet-werkend) en anderzijds gericht op het bieden van dienstverlening aan werkgevers. Deze dienstverlening heeft zich gedurende de afgelopen 2,5 jaar steeds aangepast naar de dan geldende arbeidsmarktvraagstukken: er vindt op die manier continue evaluatie plaats. In eerste instantie verbond RWD werkgevers aan elkaar, die tijdelijk minder werk hadden, aan werkgevers, die tijdelijk een overschot aan werk hadden. Daarnaast hielp het RWD mensen, die vanwege coronamaatregelen (dreigen) hun werk kwijt te raken, d.m.v. begeleiding en evt. een opleiding naar ander werk. De focus van dienstverlening ligt nu meer op het

Nr.	Vraag	Antwoord
		ondersteunen van werkgevers om werknemers van werk-naar-werk te begeleiden en daarnaast werkzoekenden (in algemene zin) te ondersteunen om de juiste (beschikbare) dienstverlening (bij de diverse partners van RWD) te vinden om naar (ander) werk te bewegen.
9.	Is het plan van aanpak van RAP010 er al en is daarvoor de gemeenteraad geconsulteerd zoals toegezegd door wethouder Snel (22bb004622)? (P10, 1e alinea) Zo nee, wanneer en hoe kunnen we dan deze consultatie en plan van aanpak verwachten?	De betreffende toezegging wordt afgedaan met de voorliggende strategiebrieven Participatie. In deze brieven wordt u geïnformeerd over voortgang van het Rijnmonds Arbeidsmarkt Perspectief fonds (RAP). De wethouder Werk & Inkomen, NPRZ en EU-arbeidsmigranten stelt voor de bespreking van de strategiebrieven in de c.v. WIOSSAN te gebruiken als het consultatiemoment om de aanpak van RAP met u te bespreken.
10.	Waar is het doel van 6000 personen duurzaam aan het werk in deze collegeperiode op gebaseerd? (P10, 1e alinea)	De afname is om via de projecten die uit RAP gefinancierd gaan worden minimaal 6000 personen aan (ander/beter) werk te helpen en/of hun arbeidsmarktposities te versterken. Dit over een periode van 4 jaar, waarin er dus gemiddeld (nieuwe) 1500 personen per jaar deelnemen aan door RAP gefinancierde projecten.
11.	Hoe wordt het bestaan van de RSF gecommuniceerd in 2022 en 2023 in Rotterdam? (P10, 2e alinea)	In 2023 brengen we het Rotterdams Scholingsfonds (RSF) onder de aandacht bij de doelgroepen en in de wijken waar we verwachten dat mensen het meest van een scholingsvoucher kunnen profiteren. Deze aanpak wordt in het eerste kwartaal van 2023 verder vormgegeven. We werken hiervoor samen met onze partners in de wijk. Daarnaast blijven we ondersteuning bieden voor aanvragers die niet zelf digitaal een aanvraag kunnen doen. We zetten minder sterk in op brede publiekscampagnes maar leggen de nadruk op de uiteindelijke doelstelling van de scholingsvoucher: het verkrijgen van duurzaam werk en een vast salaris. Binnen de gemeentelijke organisatie blijft de scholingsvoucher stevig verankerd als instrument dat door werkcoaches, activeringscoaches, jongerenconsulenten en ontwikkelcoaches wordt ingezet bij de begeleiding van werkzoekenden. In 2023 gaan we in gesprek met werkgevers om ook bij hen het Scholingsfonds onder de aandacht te brengen. Sinds het ontstaan van het RSF hebben we ingezet op een goede online en offline aanwezigheid van de scholingsvoucher, en hier ook breed over gecommuniceerd. Rotterdammers kunnen zich via www.scholingsvoucher010.nl oriënteren, een adviesgesprek aanvragen met een scholingsadviseur, of direct zelf een voucher aanvragen. Via brede

Nr.	Vraag	Antwoord
		publiekscampagnes in de stad (intensiever in wijken met meer praktisch geschoolden), en via een online campagne op diverse sociale media hebben we vooral in 2022 veel naamsbekendheid voor het Scholingsfonds gegenereerd.
12.	Hoeveel sociaal rechercheurs om te handhaven op fraude van gemeenschapsgeld zijn er in 2022 en wanneer en met hoeveel worden deze verhoogd? (P10, laatste alinea)	In 2022 is ruimte voor 18,34 FTE sociaal rechercheurs. Het college heeft 400.000 euro extra ter beschikking gesteld voor sociaal rechercheurs om echte bijstandsfraude aan te pakken. Dit betekent dat er in 2023 3.96 FTE aan sociaal rechercheurs bijkomen. In 2024 wordt er nog eens 0,79 FTE toegevoegd aan de formatie.
13.	Worden de inkomensconsulenten en werkcoaches ook getraind in het herkennen van laaggeletterdheid en/of armoede en het verwijzen naar de juiste hulp?	Inkomensconsulenten worden niet met een opleiding of een periodieke cursus getraind in het herkennen van laaggeletterdheid. We zorgen er wel in onze communicatie voor dat we zoveel mogelijk B1 taalniveau hanteren om de boodschap voor zoveel mogelijk mensen begrijpelijk over te brengen. Als inkomensconsulenten behoefte hebben aan een dergelijke training kan dit verzorgd worden. De opleidingsorganisatie van Werk en Inkomen kan het totale lesaanbod flexibel en naar de actualiteit inrichten. Als onderdeel van de opleidingsorganisatie (W&I academie) wordt in de leerlijn van de werkcoaches onder meer laaggeletterdheid aangeboden in een doelgroepen-training. Dit is basisinformatie waarmee de werkcoach tools krijgt om deze doelgroep te kunnen herkennen en tools hoe hiermee om te gaan. Deze training is door elke werkcoach los te boeken. Het onderwerp armoede wordt meegenomen in een lespakket over schulden. In een speciaal lesprogramma ervaren werkcoaches hoe het is om in armoede en met schulden te leven. Dit geeft de werkcoaches inzicht in de dagelijkse keuzes die mensen in deze kwetsbare situatie moeten maken.

GroenLinks

Nr.	Vraag	Antwoord
1.	Welke aanpak is er specifiek voor de 'relatief oudere groep die is achtergebleven'? Waar liggen de kansen voor deze groep?	De aanpak om mensen aan het werk te helpen is persoonsgericht en maatwerk waarbij rekening worden gehouden met de persoonlijke behoeften, kenmerken, kwaliteiten en vaardigheden. Zo wordt geprobeerd een goede match te maken met passend werk. Dit is ook zo bij de relatief oudere doelgroep. Er is voor hen daarom geen specifieke doelgroepaanpak. In de werkgeversaanpak van het WSPR worden werkgevers wel gestimuleerd om relatief oudere werkzoekende meer kansen te bieden. Dat is ook noodzaak in de huidige krappe arbeidsmarkt.
2.	Voorheen lag de focus op de uitstroom naar werk op de meest kansrijke groep: jonge mensen met een opleiding en Rotterdammers die pas kort in de bijstand zitten' —> waar ligt de focus nu?	De arbeidsmarkt is momenteel zo krap en de personeelstekorten zo groot, dat de focus ligt op iedereen die kan/wil werken (het onbenutte arbeidspotentieel). We helpen iedereen die met ondersteuning/scholing/loonkostensubsidie de stap naar werk kan maken of dat op termijn gaat kunnen. We richten ons ook meer op de werkgevers die werk toegankelijker en passender moeten maken voor deze doelgroep. Dit neemt niet weg dat er in de bijstand een forse groep zit waarvoor betaald werk op de regulier arbeidsmarkt niet haalbaar is. Daarvoor zetten we meer in op Rotterdam Inclusief en Prestatie010.
3.	Wat zijn mogelijke verklaringen voor het toenemen van de gemiddelde bijstandsduur?	Een cijfermatige verklaring is dat de uitstroom (naar werk) hoog is bij Rotterdammers die minder dan 1 jaar in de uitkering zitten. Ook is er nog uitstroom (naar werk) te zien bij Rotterdammers die 1 tot 5 jaar in de uitkering zitten. Bij Rotterdammers die langer dan 5 jaar in de uitkering zitten is de uitstroom (naar werk) erg laag. Er is sprake van een daling van Rotterdammers die minder dan 1 jaar of 1 tot 5 jaar in de uitkering zitten, terwijl het aantal Rotterdammers dat langer dan 5 jaar een bijstandsuitkering ontvangt, toeneemt. Er zijn enkele inhoudelijke hypothesen over de oorzaken, deze vragen nader onderzoek. Ten eerste is het mogelijk dat de groep Rotterdammers met langdurige mentale en/of fysieke klachten (en die als gevolg daarvan geen baan kunnen vinden) aan het groeien is. Daarnaast is het mogelijk dat er een steeds grotere groep Rotterdammers is met een lastige op onoplosbare mismatch met de arbeidsmarkt. Denk bijvoorbeeld aan een specialisatie die niet meer aansluit op de vraag in de markt of aan een tekort aan digitale vaardigheden. Tot slot is het mogelijk dat het beeld van ouderen (55+) op de

Nr.	Vraag	Antwoord
		werkvloer veranderd is waardoor deze groep, die doorgaans langer een bijstandsuitkering ontvangt, minder makkelijk de kans krijgt om aan het werk te gaan. <i>Tevens het antwoord op vraag 6 van VVD.</i>
4.	In het stuk wordt gesteld dat werk het beste medicijn is. Het onderzoek van SEO waar de zin daarvoor naar verwezen wordt stelt dat gezondheid vooral van belang is voor de uitstroom. Hoe vindt het belang van een goede gezondheid plek in de aanpak?	Het onderzoek van SEO stelt dat mensen met gezondheidsproblemen (zowel psychisch als fysiek) een kleinere kans hebben om uit de uitkering naar duurzaam werk uit te stromen, dan mensen zonder gezondheidsproblemen. Werken aan (verbetering) van de gezondheid van Rotterdammers met een bijstandsuitkering is dus een manier om hun kans op duurzaam werk te vergroten. De situatie van Rotterdammers in de bijstand wordt in kaart gebracht en op basis daarvan wordt een ontwikkelplan opgesteld. In dit plan wordt duidelijk wat ervoor nodig is om Rotterdammers klaar te maken voor uitstroom naar werk. Eventuele belemmeringen, zoals een slechte gezondheid, worden opgenomen in het ontwikkelplan. Indien nodig wordt eerst gewerkt aan het opheffen van de belemmeringen, voordat Rotterdammers stappen zetten richting duurzaam werk. Er kan aan de gezondheid worden gewerkt door gebruik te maken van 'fit for the job', een programma voor medewerkers, werkzoekenden en mensen in de bijstand die belemmeringen ondervinden in de gezonde leefstijl. Ook kan gebruik gemaakt worden van het beweegaanbod via de (basis)verzekering of aanbod van welzijnsorganisaties of beweegtrajecten georganiseerd door sportorganisaties.
5.	'Op basis van kenmerken is een globale inschatting te maken van de termijn waarop Rotterdammers een stap in hun ontwikkeling en/of stap naar werk kunnen zetten.' —> Welke kenmerken zijn dit?	Belangrijke kenmerken waarnaar gekeken wordt zijn: leeftijd, uitkeringsduur, aanwezige belemmeringen (met name financiële, lichamelijke en psychische belemmeringen), de laatste relevante werkervaring (dit kan ook onbetaald werk zijn), of mensen actief bezig zijn met een (ontwikkel)traject, getoonde competenties en vaardigheden en scholing (hierbij wordt ook gekeken naar eventuele behaalde certificaten). Het is zowel persoons- als situatieafhankelijk hoelang het duurt voor Rotterdammers om een stap in hun ontwikkeling of een stap naar werk te zetten.
6.	Ik lees over het project 'Met Inkomenszekerheid Naar Werk' zou er kort toegelicht kunnen worden hoe dit project in zijn werk zal gaan?	<i>Zie antwoord bij vraag 3 van DENK.</i>
7.	Kwetsbare jongeren hebben geen zoekperiode —> hoe wordt beoordeeld of iemand kwetsbaar is? Welke criteria worden	<i>Zie antwoord bij vraag 4 van DENK.</i>

Nr.	Vraag	Antwoord
	gehanteerd? In hoeveel van de intakes wordt deze mogelijkheid daadwerkelijk toegepast?	
8.	Er wordt gesteld dat de komende jaren de samenwerking met het OM en de Politie verder geïntensiveerd wordt —> waar blijkt uit dat dit nodig is?	Het doel is om fraude met uitkeringen gericht aan te pakken. Fraude mag niet lonen in Rotterdam. In 2022 is er al meer aandacht gekomen voor het uitvoeren van strafrechtelijke onderzoeken. Een strafrechtelijk onderzoek wordt uitgevoerd onder de verantwoordelijkheid van het OM. De samenwerking hierin is cruciaal. De samenwerking met andere ketenpartners zijn eveneens belangrijk om meer signalen te ontvangen over mogelijke fraude met uitkeringen. Met de politie wordt samengewerkt tijdens integrale acties. In de komende jaren blijven deze samenwerkingen belangrijk.

PvdA

Nr.	Vraag	Antwoord																																																																																						
1.	Is het mogelijk om de cijfers over duur in de bijstand, opleidingsniveau, ervaren belemmeringen (dus de tabellen op pg 4 en 5) uit te splitsen naar leeftijdscategorieën >27, 27-55, <55	Ja. De data wijkt per verschillende leeftijdsgroep iets af van het gemiddelde van het hele bijstandsbestand. Dat heeft te maken met het feit dat voor bestandsanalyses vaak gewerkt wordt met een mix van data uit UWV en RMW. <table><tr><th>leeftijd</th><th></th><th>duur uitkering</th><th></th><th>opleiding</th><th></th><th>belemmeringen</th><th></th></tr><tr><td rowspan="4">< 27 jaar</td><td rowspan="4">7%</td><td>< 1 jaar</td><td>43%</td><td>laag</td><td>71%</td><td>financieel</td><td>6%</td></tr><tr><td>1-5 jaar</td><td>52%</td><td>middel</td><td>26%</td><td>psychisch</td><td>14%</td></tr><tr><td>> 5 jaar</td><td>5%</td><td>hoog</td><td>4%</td><td>lichamelijk</td><td>6%</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td>taal</td><td>17%</td></tr></table> <table><tr><td rowspan="4">27-55 jaar</td><td rowspan="4">58%</td><td>< 1 jaar</td><td>13%</td><td>laag</td><td>70%</td><td>financieel</td><td>25%</td></tr><tr><td>1-5 jaar</td><td>36%</td><td>middel</td><td>23%</td><td>psychisch</td><td>32%</td></tr><tr><td>> 5 jaar</td><td>51%</td><td>hoog</td><td>7%</td><td>lichamelijk</td><td>35%</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td>taal</td><td>18%</td></tr></table> <table><tr><td rowspan="4">> 55 jaar</td><td rowspan="4">34%</td><td>< 1 jaar</td><td>5%</td><td>laag</td><td>79%</td><td>financieel</td><td>18%</td></tr><tr><td>1-5 jaar</td><td>21%</td><td>middel</td><td>18%</td><td>psychisch</td><td>27%</td></tr><tr><td>> 5 jaar</td><td>74%</td><td>hoog</td><td>4%</td><td>lichamelijk</td><td>49%</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td>taal</td><td>12%</td></tr></table>	leeftijd		duur uitkering		opleiding		belemmeringen		< 27 jaar	7%	< 1 jaar	43%	laag	71%	financieel	6%	1-5 jaar	52%	middel	26%	psychisch	14%	> 5 jaar	5%	hoog	4%	lichamelijk	6%					taal	17%	27-55 jaar	58%	< 1 jaar	13%	laag	70%	financieel	25%	1-5 jaar	36%	middel	23%	psychisch	32%	> 5 jaar	51%	hoog	7%	lichamelijk	35%					taal	18%	> 55 jaar	34%	< 1 jaar	5%	laag	79%	financieel	18%	1-5 jaar	21%	middel	18%	psychisch	27%	> 5 jaar	74%	hoog	4%	lichamelijk	49%					taal	12%
leeftijd		duur uitkering		opleiding		belemmeringen																																																																																		
< 27 jaar	7%	< 1 jaar	43%	laag	71%	financieel	6%																																																																																	
		1-5 jaar	52%	middel	26%	psychisch	14%																																																																																	
		> 5 jaar	5%	hoog	4%	lichamelijk	6%																																																																																	
						taal	17%																																																																																	
27-55 jaar	58%	< 1 jaar	13%	laag	70%	financieel	25%																																																																																	
		1-5 jaar	36%	middel	23%	psychisch	32%																																																																																	
		> 5 jaar	51%	hoog	7%	lichamelijk	35%																																																																																	
						taal	18%																																																																																	
> 55 jaar	34%	< 1 jaar	5%	laag	79%	financieel	18%																																																																																	
		1-5 jaar	21%	middel	18%	psychisch	27%																																																																																	
		> 5 jaar	74%	hoog	4%	lichamelijk	49%																																																																																	
						taal	12%																																																																																	

Nr.	Vraag	Antwoord
2.	Graag meer informatie over de inhoud en opzet van het project 'Met Inkomenszekerheid Naar Werk'	<i>Zie antwoord bij vraag 3 van DENK..</i>
3.	Is er inzicht te geven in de belangrijkste oorzaken (incl. percentages) voor terugval in de bijstand na een jaar?	We monitoren alleen de terugval naar de uitkering binnen een jaar na uitstroom naar werk. Bij terugkeer in de uitkering wordt niet vastgelegd waarom de uitkering weer aangevraagd wordt. Voorstelbaar is echter dat dit is omdat het werk stopt (einde contract) en er nog geen recht is opgebouwd op een WW-uitkering. De gemeente probeert deze terugkeer te dempen bijvoorbeeld door inzet van het regionaal mobiliteitsteam en begeleiding van werk naar werk.
4.	Voor hoeveel mensen waarbij een persoonlijk ontwikkelplan wordt gemaakt is extra hulp ondersteuning nodig omdat zij niet met het digitale systeem Thomas overweg kunnen? Waaruit bestaat die persoonlijke hulp en wanneer deze niet in de buurt gegeven kan worden, hoe dan wel?	Het digitale systeem 'Thomas' gaat ons hier uiteindelijk de antwoorden op geven. Dat hoort bij de implementatie van het systeem. Thomas zal pas eind 2023 of begin 2024 operationeel worden. Uit ervaring met vergelijkbare digitale dienstverlening weten we dat een bepaalde groep dit niet gaat kunnen. Dit is naar schatting zo'n 30 procent. In dat geval krijgt iemand daarbij ondersteuning van zijn/haar werkcoach (samenwerken) of organiseren we hulp via groepsbijeenkomsten. Het is altijd mogelijk om alle vragen die digitaal gesteld worden in een fysiek gesprek te doen. Dat kan ook een gesprek dicht bij de Rotterdammer in de wijk zijn. Wij willen alle eerste gesprekken graag fysiek doen met de werkzoekende. Echter, mocht dat echt niet mogelijk zijn, dan is er nog de optie van videobellen. Daarbij zijn er verschillende mogelijkheden: bijvoorbeeld met behulp van de functionaliteit met de werktitel 'Verlengde Arm', kan een professional die de autorisatie heeft om deze functionaliteit te gebruiken met toestemming van de Rotterdammer inloggen in het portaal van de Rotterdammer en hem/haar de informatie laten zien.
5.	Bij hulp aan jongeren: in hoeverre speelt thuis- en dakloosheid een rol bij hun problemen en op welke manier wordt met partners samengewerkt om dit op te lossen? Welke knelpunten treden hierbij op?	Ongeveer een derde van de jongere die zich in 2022 voor een uitkering heeft gemeld, beschikte niet over stabiele huisvesting. Het Jongerenloket zet wanneer noodzakelijk ondersteuning in vanuit bijvoorbeeld Centraal onthaal Jongeren (dak- en thuisloze jongeren) of het wijkteam. Voor jongeren met een laag inkomen is het in de huidige krappe woningmarkt echter heel lastig om een woning te vinden.
6.	In hoeverre is bekend of deze jongeren kampen met schulden?	Van 50% van de jongeren die een uitkering op grond van de Participatiewet ontvangen, weten we dat zij kampen met schulden of betalingsachterstanden. Jongerenconsulenten vragen tijdens de contactmomenten naar geldzorgen en ondersteunen en motiveren in de toeleiding naar bijvoorbeeld het ETF.

Nr.	Vraag	Antwoord												
7.	Kan van jongeren die met schulden kampen, de ernst van de schulden uitgesplitst worden (van laag tot problematisch)	Van de jongeren waarvan bekend is dat zij kampen met schulden en/of een betalingsachterstand heeft 20% een betalingsachterstand. Bij de overige 80% is sprake van een problematische schuldensituatie.												
8.	Kan uiteengezet worden hoeveel van deze jongeren reeds bekend zijn bij het ETF?	Van de jongeren die kampen met schulden zit 66% in een traject bij ETF of KBR of is hier kortgeleden voor aangemeld. Zo'n 33% heeft geen ondersteuningsvraag op dit onderwerp dan wel weigert hier op verdere hulp.												
9.	Werkgevers kunnen diverse drempels ervaren om toegankelijke werkplekken te creëren. In deze actielijn wordt verwezen naar het instrument LKS. In hoeverre worden ook andere instrumenten ingezet zoals hulpmiddelen, aangepast vervoer etc? Is bekend waar werkgevers tegenaan lopen?	<i>Zie antwoord bij vraag 5 van DENK.</i>												
10.	Kunt u inzicht geven in de ontwikkeling van aantallen heronderzoeken waaruit opzettelijk misbruik is gebleken.	Heronderzoek registreert jaarlijks het aantal gevonden onrechtmatigheden. Opzettelijk of onopzettelijk misbruik wordt niet als zodanig geregistreerd. Bij een verwijtbare overtreding kan er een boete opgelegd worden. In 2021 is er bij ongeveer 10% van de onderzoeken waarbij er een onrechtmatigheid is gevonden een boete opgelegd. <table border="1"> <thead> <tr> <th>Jaar</th><th>Aantal Heronderzoeken</th><th>Aantal onrechtmatigheden</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2019</td><td>6367</td><td>2039</td></tr> <tr> <td>2020</td><td>3346</td><td>1114</td></tr> <tr> <td>2021</td><td>4470</td><td>749</td></tr> </tbody> </table>	Jaar	Aantal Heronderzoeken	Aantal onrechtmatigheden	2019	6367	2039	2020	3346	1114	2021	4470	749
Jaar	Aantal Heronderzoeken	Aantal onrechtmatigheden												
2019	6367	2039												
2020	3346	1114												
2021	4470	749												

D66

Nr.	Briefverwijzing	Vraag	Antwoord
1.	Motie Leerstad Rotterdam van raadslid Nunnely (D66) e.a., 8 september 2022, 22bb005712.	"Kansengelijkheid is vaak een open deur. Letterlijk. Ik hoor zo vaak: de deur staat open voor iedereen. Maar dat is een loze boodschap als je van ver komt. Als de weg naar die open deur vol barrières zit. Zodat je altijd achteraan moet aansluiten. Of dat je, eenmaal binnen, het zoveel meer moeite kost om gezien en gehoord te worden. Vrijblijvende maatregelen en goede bedoelingen gaan het verschil niet maken. Gelijkheid vraagt stevig en ongelijk ingrijpen. a) In hoeverre speelt uitsluiting een rol bij het begeleiden naar werk? Denk hierbij aan werving & selectie processen? Selectie teams of selecteurs die fundamenteel anders durven te denken? b) Kosten voor het aanpakken van deze strategie?	a) Uitsluiting kan helaas zeker een rol spelen bij het begeleiden naar werk. Daarom willen we via alle werk- en arbeidsmarktinstrumenten een inclusieve aanpak bewerkstelligen. Het zijn uiteindelijk werkgevers die mensen aannemen dus ook onze werkgeversdienstverlening speelt daar een belangrijke rol in. De afgelopen jaren is in verschillende sectoren al ervaring opgedaan met andere manieren van werven zoals serious gaming, open hiring en ook Hallo Werk. Daarbij speelt de huidige arbeidsmarkt dynamiek in ons voordeel, werkgevers kunnen zich het niet meer veroorloven om mensen uit te sluiten, gezien de enorme personeelstekorten. Via RAP komt er nog extra aandacht voor dit vraagstuk b) De meerjarenbegroting van het beleidsprogramma Werk en Inkomen vormt het budgettair kader waarbinnen de ambities en plannen van dit beleidskader moeten worden gerealiseerd. Jaarlijks gaat het om een totale begroting van om en nabij € 775 tot € 800 miljoen*. Verreweg het grootste deel hiervan (circa 65%) heeft betrekking op het verstrekken van bijstandsuitkeringen en loonkostensubsidies. Daarnaast gaat het om inkoop van reïntegratie-instrumenten en salarislasten van de sociale werkvoorziening (Wsw) (10% tot 15%). Het overige deel (15% tot 20%) heeft betrekking op de apparaatslasten voor uitvoering van de Participatiewet (zowel voor inkomenszekerheid als begeleiding naar werk). * De genoemde cijfers zijn gebaseerd op de meerjarenbegroting 2023-2026. Voor de

Nr.	Briefverwijzing	Vraag	Antwoord
		c) Hoeveel budget is beschikbaar voor het RAP010?	leesbaarheid zijn cijfers/bedragen afgerond. Voor de meest actuele cijfers en ontwikkelingen wordt verwezen naar de meest recente meerjarenbegroting (te vinden op www.watdoetdegemeente.rotterdam.nl). c) Voor de uitvoering van RAP is voor 2023 een bedrag beschikbaar van € 2 mln. uit de regionale arbeidsmarktmiddelen. Dit budget fungeert als een vliegwiel, omdat we uitgaan van de inbreng van cofinanciering door projectindieners van minimaal 50%. Er zijn geen structurele middelen zijn vanuit de gemeentebegroting beschikbaar, derhalve wordt voor de komende jaren financiering gezocht via de regionale arbeidsmarktmiddelen, alsmede andere arbeidsmarktmiddelen die via andere (externe) partijen/fondsen, zoals de EU, SZW, provincie of sociale partners, beschikbaar komen.
2.	Totaal aantal vacatures in de Rotterdam	a) Welke kosten moet ik aan denken wat bedrijven hierbij mislopen?	a) Het is niet eenduidig te zeggen welke kosten of verminderde opbrengsten (langdurig) openstaande vacatures veroorzaken. De beschikbare bronnen geven ver uiteenlopende kosten per dag of per maand. Rabobank Research heeft in juni 2022 een artikel gepubliceerd waarin de gemiste toegevoegde waarde door tekort aan personeel in Nederland kan oplopen tot 5 miljard¹. Er is altijd sprake is van een zekere mate van frictie en 'mismatch' tussen vraag en aanbod van arbeid in een economie. De grootste gemiste welvaart is terug te vinden bij de handel en logistiek (1,3 miljard) en bij de zakelijke dienstverlening (1,2 miljard).

¹ <https://www.rabobank.nl/kennis/d011268224-de-kosten-van-krapte>

Nr.	Briefverwijzing	Vraag	Antwoord
			Dit is slechts een indicatie. Zoals gesteld, er is geen eenduidig beeld te geven. Dit beeld verschilt per regio, per sector en per organisatie. Er worden verschillende keuzes gemaakt. Werkzaamheden worden overgenomen door het reeds aanwezige of extra ingehuurd personeel of niet uitgevoerd. Daarbij ontstaan in tijden van schaarste ook prijsopdrijvende en/of verplaatsingseffecten. Feit is dat met de huidige beroepsbevolking niet alle gewenste werkzaamheden verricht kunnen worden. Dit is ook de reden dat de gemeente Rotterdam in haar arbeidsmarktbeleid prioriteit geeft aan maatschappelijk cruciale diensten en de economische transitie. Belangrijk instrument om samenwerking op deze opgave te stimuleren is het Rijnmonds Arbeidsmarkt Perspectieffonds (RAP), het investeringsfonds dat in 2023 gelanceerd wordt.
3.	Aanbod zijde	a) Potentieel van de mensen in beeld brengen kan dat mogelijk adhv bijvoorbeeld talentprofielen zodat vraag & aanbod beter op elkaar kan worden afgestemd?	a) Alle inspanningen zijn er op gericht vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter op elkaar aan te laten sluiten. Uit eerder onderzoek van het UWV² blijkt dat werkgevers skills steeds belangrijker vinden en soms dit al laten prevaleren boven diploma's. Centrale gedachte is het denken in termen van skills. Welke vaardigheden - in kennis en kunde, en zowel praktisch als theoretisch - zijn nu al inzetbaar en welke kunnen op termijn ontwikkeld worden. Gelet op de krapte is er noodzaak om leren en werken te combineren en daar waar mogelijk het beschikbare talent direct te benutten. Dat

² <https://www.uwv.nl/nl/persberichten/werkgevers-vinden-werkervaring-en-diploma-s-minder-belangrijk?friendlyurl=/overuwv/pers/persberichten/2022/werkgevers-vinden-werkervaring-en-diploma-s-minder-belangrijk.aspx>

Nr.	Briefverwijzing	Vraag	Antwoord
		b) Het gaat er op dit moment niet om of het individu in het systeem past, maar of het systeem zich aanpast aan het individu. Niet alle rondjes en driehoekjes in een vierkantje proppen. Maar juist	stimuleert de ontwikkeling van mensen en biedt arbeidskracht die hard nodig is. De werkcoaches van de gemeente ondersteunen werkzoekenden niet enkel bij het verkleinen van belemmeringen, maar stimuleren ook hun arbeidsontwikkeling in kansrijke richtingen. Nadrukkelijk wordt daarbij gekeken naar de aanwezige talenten en hoe deze aansluiten bij de vraag op de arbeidsmarkt. Voor zowel werkzoekenden als vacatures wordt gewerkt met zogenaamde werksoorten. Dit zijn arbeidsmarktprofielen met vaardigheden en competenties die verwantschap hebben. In de digitale matchingstool HalloWerk komen - op basis van de werksoorten 'aanpakken', 'maken', 'vervoeren', 'helpen' en 'verkopen' - vraag en aanbod samen. De 'Rijnmond Werkt Door monitor' biedt hier in paragraaf 1.3 een overzicht van. Dezelfde monitor biedt met tabel 2.1 ook overzichten van de overstapkansen op verschillende opleidingsniveaus. Werkzoekenden met een bepaald voorkeursberoep kunnen zo zien welke aanverwante functies binnen het bereik liggen. En werkgevers kunnen inspiratie opdoen om breder te kijken naar het aanbod aan kandidaten dan sec degenen met de exacte beroepsopleiding en -ervaring. Rijnmond Werkt Door: Monitor Q3 2022 <i>Tevens het antwoord op vraag 28b van D66.</i> b) Om het arbeidspotentieel te kunnen benutten, zullen zowel werkgevers en arbeidskrachten

Nr.	Briefverwijzing	Vraag	Antwoord
		ruimte maken voor afwijkende stemmen en perspectieven. In hoeverre is de vraagzijde hiertoe bereid om anders te denken handelen.	moeten investeren in ontwikkeling en moeten bewegen in hun eisen. De accountmanagers van het WSPR gaan met werkgevers het gesprek aan om hen stimuleren om naar onbenut arbeidstalent en alternatieven voor de traditionele vacaturematching te kijken. Dit zijn bijvoorbeeld leerwerktrajecten (om mensen op termijn te ontwikkelen), jobcarving (om taken op te knippen) en loonkostensubsidie (voor mensen die geen volledige loonwaarde hebben). Werkgevers zijn verantwoordelijk voor het aanname- en personeelsbeleid. Van werkgevers waar de gemeente mee samenwerkt, wordt verwacht dat zij gelijke kansen bieden aan kandidaten. Dit geldt ook voor het omgaan met verschillende drijfveren, vaardigheden (skills) en het onderkennen van talenten. In de gesprekken en netwerken – zoals die van de leerwerkakkoorden – wordt inclusiviteit gestimuleerd. Bovendien is in de huidige krappe arbeidsmarkt ‘aantrekkelijk werkgeverschap’ - met bijvoorbeeld goede arbeidsvoorwaarden, ruimte voor het individu - een positief onderscheidende factor. Het promoten van aantrekkelijk werkgeverschap ligt primair bij werkgevers of sectoren. Werkgevers kunnen zich niet meer permitteren om gelijke beloning niet na te komen. De stijging van het minimumloon per 1 januari is een positieve ontwikkeling. De controle hierop is een taak van de Arbeidsinspectie. Sociale partners kunnen stimuleren dit na te komen. De meeste werkgevers voelen ook de noodzaak om in alternatieven te denken. De gemeente

Nr.	Briefverwijzing	Vraag	Antwoord
			Rotterdam en het WSPR bevorderen dat bewustzijn ook door het bieden van arbeidsmarktinformatie. Zo verschijnt eens per kwartaal de 'Rijnmond Werkt Door monitor' met actuele arbeidsmarktontwikkelingen, overstapkansen en adviezen voor een preventieve aanpak. Deze wordt verspreid onder arbeidsmarktpartners - van werkgevers, (beroeps)-onderwijs, intermediairs tot gemeenten en UWV – en gepubliceerd op de openbare website RijnmondInZicht.nl. De arbeidsmarktpartners hebben deze informatie ter beschikking om op hun beurt hun relaties (werkgevers en onderwijs) te attenderen op de ontwikkelingen en kansen. Het Rijnmonds Arbeidsmarkt Perspectieffonds (RAP) biedt daarbij cofinanciering om – ten bate van de ambities op maatschappelijk cruciale diensten en de economische transities – gezamenlijk activiteiten te organiseren. Individuele deelnemers aan de arbeidsmarkt kunnen via het Rotterdams ScholingsFonds budget aanvragen voor (bij)-scholing. Parallel hieraan worden er diverse bijeenkomsten georganiseerd met werkgevers en werkzoekende waarin ze worden gestimuleerd om anders te kijken naar werk. <i>Tevens het antwoord op vraag 11b/c/d/e, 14a, 17a en 19a van D66.</i>
4.	Communicatie aanpassen bv	a) Hoe kunnen we woorden/het benaderen van mensen meer vanuit een positieve wijze om te zetten? Zoals de allochtoon en autochtoon, vergrijzing in bijvoorbeeld de verzilvering van onze arbeidsmarkt. Laag en hoogopgeleiden. Doel is om deze groep erbij te houden en positief te benaderen.	a) Het uitgangspunt van de gemeente is dat elke Rotterdammer naar vermogen kan participeren, op basis van diens kwaliteiten en potentie. In communicatie (taal en beeld) sluit de gemeente niemand uit. Medewerkers van de gemeente worden hierin getraind en gefaciliteerd. En we

Nr.	Briefverwijzing	Vraag	Antwoord
			vragen actief aan Rotterdammers om onze communicatie hierop te beoordelen.
5.	Leeftijd	a) Verschillende generaties op de arbeidsmarkt vraagt ook om een verschillende aanpak in het begeleiden naar werk. Hoe wordt daar rekening mee gehouden? Waar liggen de verschillende wijze van aanpak? Ook hier is fundamenteel anders denken van belang	a) Maatwerk staat waar mogelijk centraal in onze dienstverlening. Dat betekent dat we de kansen en mogelijkheden wat betreft arbeids- en mensontwikkeling per werkzoekende in beeld brengen (in een persoonlijk ontwikkelplan) en deze koppelen aan een gerichte aanpak in de keuze van trajecten en/of instrumenten op weg naar werk, onderwijs en/of participatie. Leeftijd wordt hierin meegenomen.
6.	Opleidingsniveau	a) In de brief wordt gesproken over laag en hoog. Ook dit werkt stigmatiserend. Hoe kunnen we hier ook de communicatie positief houden. b) Daarnaast hoeveel praktische en theoretische profielen zitten er in het bestand?	a) Stigmatisering kan worden voorkomen door niet te spreken over opleidingsniveau in termen van 'laag' of 'hoog' maar te spreken over 'passend'. In de huidige arbeidsmarkt zijn er immers voldoende banen voor elk opleidingsniveau. Het gaat er dus vooral om dat mensen de vaardigheden beschikken die gevraagd worden voor een specifieke baan. Tevens het antwoord voor vraag 7a (D66). b) Van ongeveer 70% van het bijstandsbestand is het opleidingsniveau vastgelegd. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt naar basis, PRO-VSO, VMBO, MBO inclusief het niveau, HBO en WO. Ook wordt in het systeem vastgelegd als de informatie niet bekend is of als iemand geen basisopleiding heeft gevolgd. Ook behaalde certificaten worden vastgelegd (bijvoorbeeld heftruck of sociale hygiëne). Een exact onderscheid naar praktisch of theoretisch geschoold is dus niet te maken. Bovendien wordt bij werkzoekenden die willen en kunnen werken steeds meer gekeken naar competenties, vaardigheden en drijfveren. Dat blijkt voor het vinden van werk tegenwoordig meer van belang dan de genoten opleiding.

Nr.	Briefverwijzing	Vraag	Antwoord
7.	Hoog en laagopgeleide Rotterdammers met een bijstandsuitkering hebben gemiddeld een lager opleidingsniveau dan de gehele populatie van Rotterdam. Van de Rotterdammers met een bijstandsuitkering is 58% laag opgeleid, tegenover 31% van de gehele Rotterdamse populatie. Slechts 8% van de Rotterdamse bijstandspopulatie is hoog opgeleid, afgezet tegen 31% van de alle inwoners. Dit maakt dat we in samenwerking met partners uit het onderwijs en de arbeidsmarkt zowel werken aan het om-, her- en bijscholen van Rotterdammers als aan het op andere wijze waarderen van de competenties en vaardigheden van deze Rotterdammers om hen toe te kunnen leiden naar het beschikbare werk.	a) Kunnen we de communicatie aanpassen en voorkomen om in hoog en laag te communiceren? b) In de brief wordt hierbij stilgestaan, in hoeverre kunnen we deze mensen in laten stromen naar bijvoorbeeld MBO opleidingen en zich versterken met een opleiding waar de tekorten zijn. c) In hoeverre kunnen wij ervoor zorgen dat zij zich laten opleiden dmv (leven lang ontwikkeltrajecten) en wendbaar worden voor de arbeidsmarkt. d) In hoeverre kunnen wij ervoor zorgen dat als de uitkeringsgerechtigden een beloning krijgen voor een MBO opleiding (2500).	a) Zie antwoord bij vraag 6a (D66). b) Dit gebeurt nu al via Rotterdams Scholingsfonds (RSF) en er wordt in 2023 met het RSF 2.0 nog gericht ingezet op tekortsectoren en de doelgroepen die het echt nodig hebben. En dit is ook de insteek van de mbo-propositie startkwalificatie, een samenwerkingsproject tussen de mbo-instellingen Albeda, STC en Zadkine, waarmee we een pilot starten voor 30 Rotterdammers. Ook uit RAP te financieren projecten gaan dit stimuleren. c) Leven lang ontwikkelen is in de eerste plaats een verantwoordelijkheid van werknemers en werkgevers. Ook de Rijksoverheid heeft veel instrumenten om dit te stimuleren, zoals de STAP-regeling. Vanuit de gemeente wordt dit gestimuleerd via het Rotterdams Scholingsfonds, Leerwerkloket Rijnmond, Rijnmond Werkt Door, de Leerwerkakkoorden en straks vanuit RAP. d) We financieren de scholing voor werkzoekenden die zich willen laten om-, her of bijscholen, o.a. via het Rotterdams Scholingsfonds. Uitkeringsgerechtigden kunnen de scholing met behoud van uitkering volgen, tot ze betaald werk vinden.

Nr.	Briefverwijzing	Vraag	Antwoord
8.	P010	a) Welke bijdrage zijn dat wat ze leveren b) Kunnen wij inzicht krijgen in zo'n begeleidingsplan? c) Waar doen we het inhoudelijk anders om uiteindelijk het doel te behalen om meer dan 3000 uitkeringsgerechtigden aan het werk te krijgen?	a) Werkzoekenden van P010 leveren bijdragen in de vorm van een tegenprestatie, die werkzoekenden zelf mogen invullen. Dat kan zijn vrijwilligerswerk, mantelzorg, het volgen van taal- of computercursussen, het doen van beweegtrainingen of eerst werken aan persoonlijke problematiek. Uit Rotterdams onderzoek (2017 en 2020), blijkt, dat de tegenprestatie maatschappelijk rendement oplevert. Het doen van vrijwilligerswerk en mantelzorg levert de stad 2 x meer op dan de uitvoeringskosten van de tegenprestatie door de gemeente. b) Ja, dat kan. Het gaat om een plan van aanpak die standaard wordt gehanteerd, besproken wordt tussen medewerker en werkzoekende en vastgelegd in RMW (registratiesysteem). c) De vijf actielijnen geven op hoofdlijnen aan wat de strategie voor de aankomende collegeperiode is om het aantal bijstandsuitkeringen te laten afnemen tot 30.000. Dat doen we dus door bestendige uitstroom te stimuleren, de ontwikkeling van mensen te bevorderen, een schaa sprong in passend werk te realiseren, het versterken van de arbeidsmarktregio en het zorgen voor rechtmatige inkomensvoorziening.
9.	Geloof in mensen	a) Hoe kunnen we de	Geen te beantwoorden vraag.
10.	Op grond van demografische prognoses is de verwachting dat deze kloof tussen vraag en aanbod verder zal toenemen. Naast een numeriek tekort aan mensen is er sprake van	a) In hoeverre kunnen we deze mensen gaan opleiden en belonen voor het feit dat ze een opleiding volgen die meer kansen geven op een baan, economische onafhankelijkheid en het behalen van de doelstelling zoveel mogelijk mensen aan een baan in de tekort banen?	a) Iedereen die zich wil/kan laten om- of bijscholen krijgt daartoe de kans, die scholing wordt voor hen betaald o.a. via het Rotterdams Scholingsfonds of vanuit participatiemiddelen. Overigens zijn niet alle werkzoekenden bereid of in staat tot het volgen van scholing. Dit is maatwerk, voor sommigen is (informeel) leren op de werkvloer de beste optie.

Nr.	Briefverwijzing	Vraag	Antwoord
	een mismatch. Eén-op-één matchbare kandidaten zijn er op dit moment nagenoeg niet.		
11.	De spanningsindicator van het UWV laat zien dat de spanning tussen de openstaande vraag naar arbeid vanuit werkgevers en het direct beschikbare aanbod op de arbeidsmarkt is opgelopen tot zeer krap. Onderzoek van de Sociaaleconomische Raad (SER) stelt dat er alle reden is om aan te nemen dat deze spanning langdurig zal zijn. Dit heeft mede te maken met de ambities in onze samenleving op het gebied van de energietransitie, woningbouw, digitalisering en de overstap naar een circulaire economie. Bovendien zal vanaf 2025 het effect van vergrijzing duidelijker merkbaar worden².	a) Hoe ontwikkelt Rotterdam zich tot een “lerende stad” waarin alle talenten volop worden benut? b) Hoe kunnen we werkgevers aanmoedigen om fundamenteel anders naar talenten van mensen te kijken. (zie vraag 3 hierboven over skills) c) Hoe kunnen we andere methodes inzetten om meer vanuit het potentieel wat aanwezig is bij werkzoekenden te denken en handelen ipv tekorten? d) Hoe kunnen we ervoor zorgen dat er een nog scherpere campagne komt over de banen, beloning, kansen op het gebied van energietransitie, woningbouw, digitalisering? e) Hoe gaan we het tekort aan goede vakmensen opvangen en op welke manier kunnen we meer uitkeringsgerechtigden verleiden voor het beroepsonderwijs, gezien de aanzienlijke daling dit jaar? f) Hoe verkleinen we de aversie en apathie tegen het beroepsonderwijs bij de “hoogopgeleide” die in het bestand zit.	a) Dit gebeurt op allerlei manieren, zowel vanuit het onderwijs als vanuit werkgevers. Dit stimuleren we o.a. vanuit het RSF en straks via RAP. Een ander voorbeeld is het platform Leven Lang Ontwikkelen en Sociale Innovatie, dat vanuit de Leerwerkakkoorden is voortgekomen. Verder gebeurt er natuurlijk heel veel via het reguliere onderwijs, dat vanuit het onderwijsbeleid van de wethouder Onderwijs, cultuur en evenementen wordt gestimuleerd. b, c, d, e) <i>Zie antwoord bij vraag 3b van D66.</i> f) We zien al jaren dat de aantrekkingskracht van het MBO afneemt, waardoor het tekort aan praktisch geschoelde mensen toeneemt. Of er specifiek onder hoger opgeleide werkzoekenden

Nr.	Briefverwijzing	Vraag	Antwoord
			een aversie bestaat tegen beroepsonderwijs, is niet bekend. Wel is de begeleiding erop gericht werkzoekenden te helpen aan werk in sleutelsectoren/kansberoepen. Als dat betekent dat her-, om- of bijscholing nodig is naar MBO-niveau, bieden wij dat zeker aan. Vanuit het Rotterdams Scholingsfonds zijn voorbeelden bekend van hoger opgeleiden die uiteindelijk voor een 'praktisch' beroep kiezen.
12.	De context waarbinnen we dat werk doen is echter ingrijpend aan het veranderen, en dat vraagt een extra inzet van ons. Door demografische ontwikkeling, de bekende vergrijzing, is op de arbeidsmarkt een personeelstekort ontstaan.	a) Iedereen is nodig, hoe kunnen we ervoor zorgen dat er meer een integrale aanpak komt met onderwijs, NPRZ, samenleving/armoede en economie om ervoor te zorgen dat we bijvoorbeeld investeren in voorschoolse kinderopvang zodat we mensen (uitkeringsgerechtigden) aanmoedigen om aan het werk te gaan. b) Kinderopvang is van essentieel belang voor ouders om werk en de zorg voor hun kind(eren) te kunnen combineren. Ik kan me goed voorstellen dat ouders wakker liggen van flink hogere tarieven voor de kinderopvang. Daarom het belang dat de kinderopvang toegankelijk en betaalbaar blijft. Zeker nu veel sectoren personeelstekorten kennen. De extra verhoging van de maximum uurprijs gaat daarbij niet helpen. Hoe kunnen we ouders ondersteunen om kinderopvang anders te organiseren om ouders aan te moedigen om deel te nemen aan het werkproces. https://utrecht.bestuurlijkeinformatie.nl/Reports/Document/52ceb700-0901-499a-8b4d-73c45e4e8708?documentId=b0e6f6f2-0583-44a2-b043-072dcf373dae	a,b) De beschikbaarheid van goede kinderopvang is een belangrijke voorwaarde om de stap naar duurzaam werk in vertrouwen te kunnen zetten. Daarbij gaat het niet alleen om de 'instrumentele' benadering, waarbij de kosten of het ontbreken van kinderopvang voor de ouder een belemmering vormen om vanuit de uitkering aan een traject richting werk te starten. Ook vanuit het perspectief van het kind (in de leeftijd van 0 – 4 jaar), dat in een huishouden dat afhankelijk is van een uitkering opgroeit, is de opvang belangrijk. Want daar wordt tijd en ruimte gecreëerd waarin voorschoolse educatie aangeboden kan worden. Kinderen die in armoede opgroeien krijgen daardoor zo snel mogelijk een betere uitgangspositie om mee te doen in het primair onderwijs. Ten behoeve van het nieuwe uitvoeringsplan NPRZ verkennen de clusters W&I en MO samen met het programmabureau NPRZ, het ministerie van SZW en andere partners de mogelijkheden om hiervoor – met de leefsituatie het gezin als uitgangspunt - een integrale aanpak te ontwikkelen.
13.	Dat betekent dat wij bijstandsgerechtigden en ook andere	a) Hoe kunnen we werkgevers aanmoedigen om te investeren in gelijke beloning, gelijke kansen en gelijke rechten?Hoe	a) bij het realiseren van gelijke lonen, gelijke kansen en gelijke rechten spelen sociale partners

Nr.	Briefverwijzing	Vraag	Antwoord
	werkzoekenden zo veel mogelijk stimuleren om zich richting goed werk met goede arbeidsvoorwaarden in deze sectoren te ontwikkelen. We pakken daarvoor nog steviger dan voorheen de handschoen op met onze partners in de arbeidsmarktregio:	betrekken we het onderwijs hierbij zoals het MBO? b) Hoe pakken we steviger door? Wat gaan we anders doen met onze partners waar we meer uit kunnen gaan van een gezamenlijke verantwoordelijkheid?	naast werkgevers ook een belangrijke rol. Bijvoorbeeld via de cao-afspraken. b) In arbeidsmarktregio Rijnmond werken 16 gemeenten, UWV, vakbonden (FNV, CNV), werkgeversorganisaties (MKB Rotterdam-Rijnmond, VNO-NCW), onderwijs (MBO-instellingen), beroepsonderwijs (S-BB) en private partners (ABU) reeds langere tijd samen om gezamenlijk arbeidsmarktvraagstukken aan te pakken. Deze samenwerking wordt bestuurd in het zogenaamde Regionaal Arbeidsmarktoverleg Rijnmond, waarin de genoemde partijen bestuurlijk vertegenwoordigd zijn. Gemeente Rotterdam faciliteert als centrumgemeente deze samenwerking. De diverse partijen zijn via deze lijn goed in gesprek over de regionale arbeidsmarkt in Rijnmond. De ambitie is in het Regionaal Arbeidsmarktoverleg Rijnmond uitgesproken om gezamenlijke dienstverlening gericht op actuele arbeidsmarktvraagstukken te organiseren in een Regionaal Werkcentrum. Dit houdt in dat de diverse genoemde partijen via het Regionaal Werkcentrum hun dienstverlening operationeel toegankelijk maken voor werkzoekenden (met en zonder uitkering), werkenden en werkgevers. In gezamenlijkheid is dienstverlening beschikbaar voor de zogenaamde sporen Weer-aan-het-Werk (uitkering-naar-werk), Werk-naar-Werk en School-naar-Werk. De partijen blijven de dienstverlening organiseren, waarvoor zij zijn opgesteld, en via het Regionaal Werkcentrum wordt de dienstverlening met elkaar verbonden en ontsloten.

Nr.	Briefverwijzing	Vraag	Antwoord
			Op deze wijze is er een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het organiseren van passende dienstverlening voor actuele arbeidsmarktvraagstukken. <i>Tevens het antwoord op vraag 18a van D66.</i>
14.	Doorbraak voor onbenut potentieel Het tekort aan menskracht biedt ook de kans om tot een doorbraak te komen bij het aan werk helpen van mensen van wie het potentieel te lang over het hoofd is gezien. Werkgevers voelen de noodzaak om opnieuw na te denken over de manier waarop zij het werk organiseren. In plaats van de mens te zoeken die perfect past bij het beschikbare werk, staat men ervoor open om het werk perfect passend te maken voor de beschikbare mens.	60% van ons potentieel is niet zichtbaar, dus ik onderschrijf om hier als Rotterdam “de leerstad van Nederland” het onbenut talent zichtbaar te maken adhv nieuwe methode’s zoals talent motivatie analyse van onze Rotterdammers. a) Mensen functioneren het best, leren het snelst, komen zelf in actie en zijn het meest betrokken als ze werk doen dat in lijn ligt met hun drijfveren, talenten, cognitieve capaciteiten en competenties Hoe gaan we meer sturen bij werkgevers op gelijke kansen, gelijke rechten en gelijke beloning om werk ook aantrekkelijk te maken?	a) Zie antwoord bij vraag 3b van D66.
15.	De arbeidsmarkt is ongekend krap. Een analyse maakt duidelijk wat de opgave is.	Het gevolg van deze toegenomen spanning is dat in de regio Rijnmond bijna 40% van de werkgevers belemmeringen ondervindt door een tekort aan personeel 3 . De gevolgen zijn voornamelijk voel- en zichtbaar in de cruciale sectoren en ambities: het openbaar vervoer, de zorg, de kinderopvang, het onderwijs, de bouw, de veiligheidsketen, de haven, digitalisering en de energietransitie. a) Hoe kunnen we ervoor zorgen dat het individu wendbaar wordt voor de arbeidsmarkt. Zoals https://mbo-today.nl/niet-meer-opleiden-tot-boekhouder-maar-tot-wendbare-werknemer/	a) Met behulp van onze arbeidsmarktinstrumenten (o.a. RSF, RAP, LWA) willen we juist mensen opleiden voor de cruciale sectoren waar nu en in de toekomst vraag is naar personeel. Daarbij wordt aandacht besteed aan de skills en vaardigheden die mensen wendbaar maken op de arbeidsmarkt. We investeren die niet in scholing die niet arbeidsmarktrelevant en toekomstbestendig is. Op het onderwijsaanbod van het reguliere mbo-onderwijs heeft de gemeente maar beperkt

Nr.	Briefverwijzing	Vraag	Antwoord
			invloed, dat loopt primair via het ministerie van OCW. Vanuit Rotterdam valt dit onder de wethouder Onderwijs, cultuur en evenementen.
16.	ZZP'ers	a) Er zijn veel mensen die liever aan de slag zijn gegaan de afgelopen decennia om uitsluiting en discriminatie op de werkvloer te voorkomen. Zij willen dit niet ondergaan. In hoeverre speelt discriminatie en uitsluiting een rol bij het doorbreken van patronen? b) In de strategiebrieven wordt niet gesproken over ZZP'ers, hebben wij beeld over het aantal ZZP'ers in Rotterdam/Regio? Hoe kunnen wij hun bij de krapte betrekken dmv het inzetten bij de tekort sectoren?	a) Helaas komt arbeidsmarktdiscriminatie voor. Wij weten niet precies hoe vaak, maar elk geval is er een teveel. We doen er alles aan om dit te voorkomen, vooral via onze contacten met werkgevers en intermediairs. Voor getroffen Rotterdammers is er een meldpunt via RADAR. <i>Zie ook het antwoord op vraag 17b.</i> b) Ultimo 2021 was 10% van de werkende beroepsbevolking in Rijnmond zzp'er (bron S-BB 12-12-2022). Het aantal ZZP'ers groeit al jaren³. De groei in ZZP'ers ging het hardst in de zorg- en welzijnsberoepen, gevolgd door technische, commerciële en ICT-beroepen. In het derde kwartaal van 2022 waren er 34 duizend meer ZZP'ers met een zorg- en welzijnsberoep dan in hetzelfde kwartaal het jaar ervoor. Vooral de beroepsgroepen sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders, psychologen en sociologen en medisch vakspecialisten groeiden. Daarnaast was er een sterke toename onder timmerlieden (technisch), adviseurs marketing, public relations en sales (commercieel) en software- en applicatieontwikkelaars (ICT). Deze mensen hebben een flexibele relatie met hun opdrachtgevers en hebben eigen

³ [https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/50/aantal-zzp-ers-gegroeid-naar-1-2-miljoen-in-derde-kwartaal-van-2022#:~:text=Samenwerken-,Aantal%20zzp%27ers%20gegroeid%20naar%201%2C2%20miljoen,in%20derde%20kwartaal%20van%202022&text=Van%20de%209%2C6%20mil,personeel%20\(zzp%27er\).](https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/50/aantal-zzp-ers-gegroeid-naar-1-2-miljoen-in-derde-kwartaal-van-2022#:~:text=Samenwerken-,Aantal%20zzp%27ers%20gegroeid%20naar%201%2C2%20miljoen,in%20derde%20kwartaal%20van%202022&text=Van%20de%209%2C6%20mil,personeel%20(zzp%27er).)

Nr.	Briefverwijzing	Vraag	Antwoord
			beweegredenen om te kiezen voor deze constructie. Volgens het UWV is vooral het verlangen naar autonomie als belangrijkste drijvende kracht. Vooral in krappe sectoren waar met roosters wordt gewerkt, zoals in de kinderopvang, zorgen het onderwijs, geven mensen aan zelf over hun werktijden te willen beschikken. Het is niet bekend of uitsluiting en discriminatie redenen zijn om als ZZP'er te starten. Wel zijn er voorbeelden van arbeidsmarktpartners die beleid en oplossingen ontwikkelen om ZZP'ers te binden aan een sector. Zo hebben de Rijnmondse ziekenhuizen het digitale platform Workflow gelanceerd. Dit is een arbeidspropositie die zorgprofessionals de zekerheid van een vast contract en de flexibiliteit van het ZZP-schap biedt.

Nr.	Briefverwijzing	Vraag	Antwoord
17.	Actielijn 1: bestendige uitstroom stimuleren	We zetten actief in op het laten uitstromen van direct bemiddelbare bijstandsgerechtigden richting duurzaam werk. a) In hoeverre nemen we de balans tussen werk en leven opnieuw onder de loep om meer in te spelen op de behoefte van de werkenden? Jongeren willen meer flexibiliteit en vrijheid, hoe moedigen wij werkgevers aan om fundamenteel anders te kijken, handelen en te denken? b) Strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt lukt niet alleen met quota of kpi's, hoe wordt dit bespreekbaar gemaakt bij de talentcoach en adviseurs (consultanten)	a) <i>Zie antwoord bij vraag 3b van D66.</i> b) Het cluster W&I heeft een protocol signaleren en verwijzen arbeidsmarktdiscriminatie. Bij een melding van arbeidsmarktdiscriminatie, wordt in overleg met melder bekeken of de zaak wordt doorgeleid naar het gemeentelijk meldpunt discriminatie RADAR voor verdere behandeling.
18.	Samenwerking met de regio	a) Hoe kunnen werkgevers inspelen op veranderende behoeften zijn we goed in gesprek met het MKB – VNO/NCW en onderwijsbesturen en hoe? Wie zijn de ambassadeurs en welke afspraken zijn er gemaakt?	a) <i>Zie antwoord bij vraag 13b van D66.</i>
19.	Cruciale Beroepen Samen met werkgevers en opleiders richten we leerwerktrajecten in om deze werkzoekenden naar krapteberoepen toe te leiden. Werkzoekenden worden voorbereid op het werk in krapteberoepen	a) In hoeverre kunnen we organisaties aanmoedigen om meer naar het onbenut talent van werkzoekenden te kijken/denken en handelen in plaats van het toetsen op competenties die er vaak niet zijn?	<i>Zie antwoord bij vraag 3b van D66.</i>

Nr.	Briefverwijzing	Vraag	Antwoord
	door aan de slag te gaan bij werkgevers en daar ervaring op te doen. Daarnaast is er ruimte voor training en begeleiding. De leerwerktrajecten worden afgestemd op basis van de competenties en vaardigheden van werkzoekenden.		
20.	Inkomenszekerheid bij de stap naar werk We zien dat veel bijstandsgerechtigden drempels ervaren om de stap naar (parttime) werk te zetten. Zij zijn bijvoorbeeld bang voor inkomstenschommelingen, inkomensversnippering en -verrekeningen.	a) Hoe wordt de werkbonus hierbij betrokken? b) Basisbanen hoe staat het college hierin?	a) Voor werkzoekenden ouder dan 27 jaar geldt de eerste zes maanden van parttimewerk een vrijlating van 25%. Dit geldt ook voor de kandidaten voor het project Met Inkomenszekerheid Naar Werk. De lopende proef met de werkbonus is in 2021 gestart en loopt tot 1 april 2023. Deze proef wordt de komende maanden geëvalueerd. Om overlap te voorkomen zal er binnen het project Met Inkomenszekerheid Naar Werk geen werkbonus worden opgenomen in het experiment. b) In 2021 heeft de gemeente Rotterdam een kleinschalig experiment uitgevoerd met wijkbasisbanen. Hieruit heeft het vorige college de conclusie getrokken dat (zie brief dd 2/11/2021 met kenmerk 21MO04364 21bb13454), kijkend naar de middelen die we als gemeente krijgen om de Participatiewet uit te voeren, deze wijkbasisbanen niet structureel bekostigd kunnen worden. Deze situatie is sindsdien niet gewijzigd. Wel is er een nieuw coalitieakkoord vastgesteld, waarin de ambitie staat verwoord om voldoende experimenteerruimte te realiseren om Rotterdammers die langdurig werkeloos zijn aan

Nr.	Briefverwijzing	Vraag	Antwoord
			een baan te helpen. We blijven ons onverminderd inzetten voor deze doelgroep, maar kiezen daarbij niet voor basisbanen zolang er geen wijziging komt in de financieringsstructuur.
21.	Actielijn 2: de ontwikkeling van mensen bevorderen	a) Mensen functioneren het best, leren het snelst, komen zelf in actie en zijn het meest betrokken als ze werk doen dat in lijn ligt met hun drijfveren, talenten, cognitieve capaciteiten en competenties. In hoeverre is dit in beeld bij de uitkeringsgerechtigden? b) Het gaat er niet om of jij in het systeem past, maar of het systeem zich aanpast aan jou. Niet alle rondjes en driehoekjes in een vierkantje proppen. Maar juist ruimte maken voor afwijkende stemmen en perspectieven. In hoeverre wordt dit meegenomen in de Talentontwikkeling trajecten?	a.b) Ons vertrekpunt is: intrinsieke motivatie van de werkzoekende voor een soort werk, dit in het kader van duurzaamheid van de uitstroom naar werk. We moedigen werkzoekenden aan om de kortste weg werk te bewandelen, zeker omdat je vanuit een werkende positie beter en makkelijker naar een eventueel soort werk (wensberoep) kan ontwikkelen. We willen dat mensen economisch zelfstandig worden. Dit doen we door intensieve dienstverlening aan te bieden. En uiteraard door instrumenten in te zetten. Tegelijkertijd benutten we kansen om werkzoekenden duurzaam uit te laten stromen. Dat doen we door het ontwikkelen van vaardigheden en competenties die belangrijk zijn voor sleutelberoepen in kansrijke sectoren. Profielen kunnen werkzoekenden helpen om te bepalen welk type werk het beste bij hen past én welk type werk voor hen het meest kansrijk is. Het profiel geeft handvatten voor overzicht over je situatie als werkzoekende, inzicht in jezelf en kans op werk en perspectief, richting en doelen voor je ontwikkeling als werkzoekende. Met het profiel kunnen werkzoekende en begeleider ook bepalen hoe groot de afstand tot de arbeidsmarkt (nog) is. Het brengt bovendien in kaart wat er moet gebeuren om de afstand te overbruggen en de kansen op werk te vergroten. Werksoorten die we onderscheiden zijn: aanpakken, helpen, maken, vervoeren en verkopen. <i>Tevens het antwoord op vraag 22a,b (D66)</i>

Nr.	Briefverwijzing	Vraag	Antwoord
		c) Hoe betrekken we het onderwijs hierbij zoals het MBO?	c) De mogelijkheden voor opleiden worden door werkcoaches onder de aandacht gebracht. Ook via het Rotterdams Scholingsfonds en het Leerwerkloket, als de plek waar leren en werken samenkomt. Daarbij is het ook relevant om te benoemen dat het niet altijd om volledige opleidingen hoeft te gaan, ook modules en deelcertificaten zijn relevant en vaak ook laagdrempeliger.
22.	Actielijn 3: een schaalsprong in passend werk realiseren	a) Mensen functioneren het best, leren het snelst, komen zelf in actie en zijn het meest betrokken als ze werk doen dat in lijn ligt met hun drijfveren, talenten, cognitieve capaciteiten en competenties. In hoeverre is dit in beeld bij de uitkeringsgerechtigden? Zie vraag 21. b) Het gaat er niet om of jij in het systeem past, maar of het systeem zich aanpast aan jou. Niet alle rondjes en driehoekjes in een vierkantje proppen. Maar juist ruimte maken voor afwijkende stemmen en perspectieven. In hoeverre wordt meegenomen in de trajecten dat het systeem zich aanpast aan de talenten van de uitkeringsgerechtigden? c) Talentmanagement, Talentontwikkeling, Talentadviseurs en Talentcoach worden zij getraind in nieuwe methodes die meer resultaat bieden?	a, b) <i>Zie antwoord bij vraag 21a,b van D66.</i> c) We investeren in de training en ontwikkeling van medewerkers met onder meer de W&I Academie. Een opleidingsstructuur waarmee we zorgen dat alle medewerkers de kennis en de vaardigheden beschikken om hun werk goed te doen. De W&I academie stelt onze medewerkers in staat om een nog betere dienstverlening aan de Rotterdammer te bieden.
23.	Schaalsprong LKS Het is onze doelstelling om het aantal Rotterdammers waarbij	a) Hoe duidelijk en transparant is dit voor werkgevers? Er is altijd veel rompslomp voor het inzetten van LKS, daarnaast	a,b) Het WSPRijnmond is voor werkgevers in de regio al jarenlang de organisatie die werkgevers informeert over en ondersteunt bij het benutten van onbenut arbeidspotentieel beschikbaar bij

Nr.	Briefverwijzing	Vraag	Antwoord
	we LKS inzetten te laten stijgen van 1200 eind 2022 naar 2100 Rotterdammers eind 2025.	hoe gaan we erop toezien dat we werkgevers aanmoedigen om LKSérs in dienst te nemen? b) Duurzaam begeleiden en tewerkstellen?	gemeenten in de regio en UWV. Dat is inclusief de informatie over LKS, andere voorzieningen, subsidies, jobcarving, etc. Vanaf januari 2023 zal er echter extra aandacht zijn voor het thema LKS en de overige genoemde voorzieningen. Rotterdam realiseert zich namelijk heel goed dat men zijn ambitie LKS alleen maar waar kan maken in samenwerking met werkgevers. Bij het Ondernemersontbijt op 19 januari as, zal Wethouder Wek & inkomen, NPRZ en EU-arbeidsmigranten, samen met de huidige hartenjagers van de campagne 'Sander en de hartenjagers', Sander de Kramer en Jörgen Raymann, twee nieuwe hartenjagers introduceren die in 2023 aan de slag gaan op het thema LKS. Zij zullen ook tijdens het ontbijt al vertellen over het thema 'loonkostensubsidie' en alle mogelijkheden die het WSPR daarbij te bieden heeft. Daarbij helpt het -- dat werkgevers aan het ontdekken zijn dat er bijvoorbeeld bij de gemeente vanuit de PW nog veel onbenut potentieel beschikbaar is om te voorzien in de vraag naar werk. En dat openstaan voor het aanpassen van het werk op de mogelijkheden van de werkzoekenden onder andere bij de doelgroep LKS kansen biedt. Bij de doelgroep die met LKS aan de slag kan is het extra belangrijk dat men duurzame aan het werk kan op een plek die 'past'. Duurzame plaatsing is dan ook altijd de inzet van de gemeente bij plaatsing op een baan met LKS. Daarbij helpt het dat er de eerste twee jaar op een werkplek indien nodig 'coaching on the job' beschikbaar is om te zorgen dat het werk en de zaken eromheen zoals de omgang met collega's op de werkvloer etc. goed verlopen. Bij een nieuwe functie of bij wisseling van werkgever

Nr.	Briefverwijzing	Vraag	Antwoord
24.	Social return	a) De Rotterdamse Werkgelegenheidsparagraaf is een belangrijke ontwikkeling waarbij we steeds meer over beleidsterreinen heen gaan. Hierbij passen we de werkwijze toe zoals die past binnen Maatschappelijk Verantwoord Opdrachtgeverschap en Inkopen (MVOI). Hoeveel bedrijven zetten zich in op basis van Social Return? In hoeverre blijven stromen mensen daadwerkelijk in een reguliere baan? In hoeverre stromen mensen in een topbaan/functie?	is die begeleiding indien nodig opnieuw mogelijk. a) Social return (SR) is een onderdeel van Maatschappelijk Verantwoord Opdrachtgeverschap en Inkopen (MVOI). Dit maakt dat de gemeente in haar inkoopcontracten en subsidies een sociale opdracht meegeeft aan haar opdrachtnemers (bedrijven) voor die mensen die ongelijke concurrentiepositie op de arbeidsmarkt hebben. Als gemeente Rotterdam passen we social return toe, maar ook via onze ankerorganisaties (Social return partners) we maken daarom hieronder een onderscheid. Terugkijkend naar 2022 zien we ongeveer 500 (493) opdrachtnemers zich inzetten voor social return. Het gaat hier om kort- (<1 jaar) en langlopende contracten (meerjarig). Een aantal opdrachtnemers hebben meerdere opdrachten gegund gekregen. Alle opdrachten die in 2022 actief zijn geweest, gaat het om op ongeveer 800 (795) contracten. Wederom gaat het om zowel kort- als langlopende contracten als gestart, geëindigd en/of actief in heel 2022. Daarnaast hebben onze ankerorganisaties (Social return partners) in 2022 ongeveer 240 (243) actieve contracten met ongeveer 160 (157) opdrachtnemers. Het grootste deel van de social return invulling door opdrachtnemers gebeurt door mensen aan de slag te helpen in een baan. Het merendeel van de contracten/subsidies zijn meerjarig en de invulling van de arbeidscontracten zijn o.a. afhankelijk van de type opdracht/contracten. Dit kan bij de opdrachtnemer zelf zijn, maar ook bij een onderleverancier of een intermediair / detacheerder.

Nr.	Briefverwijzing	Vraag	Antwoord
		b) Hoe gaan we ervoor zorgen dat de loketten jungle niet de overhand neemt maar daadwerkelijk aan de slag gaat.	Een ander deel van de social return invulling is via sociaal inkopen. Op die manier gaan en zijn mensen aan het werk bij sociale ondernemingen en mens-ontwikkelbedrijven, zoals Rotterdam Inclusief. Social return draagt op verschillende manieren bij in het proces om mensen aan een baan te helpen. Binnen de registratie van social return houden we niet bij of mensen instromen in een topbaan / -functie. In terminologie richting kandidaten met een oneerlijke concurrentiepositie op de arbeidsmarkt spreken we over een broodbaan en droombaan. Een broodbaan is een baan die een kandidaat helpt om weer arbeidsritme op te bouwen en toe te werken naar een vaste baan in een sector die passend is bij de wens en capaciteiten van de kandidaat (droombaan). b) Bij het cluster Werk&Inkomen (Afdeling Werkgeversservicepunt Rijnmond) zit het Coördinatiepunt Social Return. Voor social return wordt er al gewerkt volgens het één-loket-principe en is het beleid regionaal vastgesteld. Een opdrachtnemer uit Rotterdam en de regio Rijnmond kan met al zijn vragen terecht bij het Coördinatiepunt Social Return. Een van de kernthema's in het primaire proces is het werkgeversvriendelijk maken van onze bedrijfsprocessen.
25.	RI Rotterdam Inclusief (RI)	Daarnaast vervult RI ook een vangnetfunctie, waar medewerkers op terug kunnen vallen als dat nodig is. a) In hoeverre is het begeleidingsteam – managers en eindverantwoordelijk inclusief en representatief? Rolmodellen helpen in hoeverre zijn de organisaties inclusief en niet alleen aan de onderkant maar ook in de top, wat is de verdeling?	a) Rotterdam Inclusief is een organisatieonderdeel van gemeente Rotterdam voor medewerkers met een arbeidsbeperking en werkzoekenden. Medewerkers van RI die aan de slag zijn bij reguliere werkgevers kunnen terugvallen in de bestaande infrastructuur van Rotterdam Inclusief als dat nodig is. Ze vallen dan onder de directe begeleiding van een Teamcoach die gespecialiseerd is in het

Nr.	Briefverwijzing	Vraag	Antwoord
		b) Als we kijken in de haven is een vrij witte mannenbolwerk, in hoeverre worden de organisatie daar gestimuleerd om volgens Rotterdam Inclusief te denken en handelen? Welke programma's/gesprekken worden hierover gevoerd?	leidinggeven aan- en het coachen van mensen met een arbeidsbeperking. Voor de werving en selectie van managers en eindverantwoordelijken gelden de reguliere richtlijnen van het concern. Diversiteit en inclusie is hier onderdeel van. b) Zowel Havenbedrijf Rotterdam als Deltalinqs hebben de Charter Diversiteit van de SER ondertekend. Charter Diversiteit SER Diversiteit in Bedrijf Het Havenbedrijf is ook netwerkpartner van 010 Inclusief geworden. 010 Inclusief Een Rotterdamse Arbeidsmarkt Voor Iedereen Het Havenbedrijf voert een actief diversiteitsbeleid Diversiteit en inclusie Port of Rotterdam en heeft ambities rondom diversiteit en inclusiviteit opgenomen in het Corporate Social Responsibility (CSR) statement Corporate Social Responsibility Port of Rotterdam Ook hebben Deltalinqs en Havenbedrijf samen met andere partners in de haven Port of Pride opgezet (Port Of Pride - Home) Port of Pride is een stichting die de gelijke behandeling van mensen die in havenstad Rotterdam werken of willen werken, wil optimaliseren. In praktische zin betekent dit o.a. dat met adviseurs/accountmanagers van het HbR en Deltalinqs, samen met de collega's van het Werkgeversservicepunt Rijnmond, netwerkbijeenkomsten voor HR-managers uit het havenbedrijfsleven organiseren, maar ook inzetten op het vervullen van vacatures (ook voor

Nr.	Briefverwijzing	Vraag	Antwoord
		c) Onderwijs en Zorg dito, de top is een mooie sneeuwberg hoe gaan we ervoor zorgen dat er meer bestuurders komen met een bi-culturele achtergrond?	garantiebanen) onder andere via het matchingsplatform Hallo Werk Home - HalloWerk c) Hoewel we geen directe invloed hebben op de benoeming van bestuurders, is zowel in het onderwijs als in de zorg aandacht voor diversiteit en inclusie. Als gemeente hebben we in de contracten die we afsluiten met zorgpartijen aandacht voor diverse en inclusieve dienstverlening. <i>“We willen de beste en passende zorg en ondersteuning voor Rotterdammers organiseren. In relatie daartoe maken we keuzes in welk aanbod we realiseren. Soms bieden we daarom meer keuzeruimte voor Rotterdammers tussen aanbieders, en soms minder. Daarbij hebben we er ook oog voor dat het aanbod past bij diverse godsdienstige gezindten, levensovertuigingen en de diversiteit in culturele achtergronden van Rotterdammers.”</i> (Uit Beleidskader Maatschappelijke Ontwikkeling en Jeugdhulp 2021-2026)
26.	Actielijn 4: het versterken van de arbeidsmarktregio	Het Sociaal en Cultureel Planbureau op 11 oktober jl. het rapport ‘Gevestigd, maar niet thuis’ heeft uitgebracht over de integratie van migranten in Nederland; In dit rapport signalen beschreven staan over zowel het lage institutionele vertrouwen van Nederlanders met bijvoorbeeld een migratie-achtergrond (maar ook Nederlanders zonder migratieachtergrond), als hun gevoelsmatige ervaring dat hun belangen niet goed worden vertegenwoordigd in de politiek; Rotterdam een grote gemeenschap kent van Nederlanders met laag institutioneel vertrouwen.	Geen te beantwoorden vraag.
27.	Rotterdams Scholingsfonds 2.0 Rotterdammers die zich om-, her- of bijscholen	Rijnmonds Arbeidsmarkt Perspectieffonds Daarnaast zorgen we samen met partners uit de Arbeidsregio Rijnmond dat de kennis en vaardigheden van Rotterdammers (blijven) aansluiten bij de huidige en toekomstige vraag naar arbeid. Dit doen we onder andere door	a) Zowel bij het RSF en RAP wordt de komende specifieke aandacht besteed aan de communicatie en wervingsstrategieën om Rotterdammers te bereiken. Dat is onderdeel van

Nr.	Briefverwijzing	Vraag	Antwoord
	naar sleutelberoepen kunnen maximaal €2.500 euro krijgen uit het Rotterdams Scholingsfonds (RSF). De krapte op de huidige arbeidsmarkt maakt een scholingsvoorziening als deze extra actueel en urgent. Daarom zetten we het RSF in 2023 voort.	het oprichten van het Rijnmonds Arbeidsmarkt Perspectief fonds (RAP). Dit is een investeringsfonds dat zich richt op het verlichten van strategische personeelstekorten in Arbeidsmarktregio Rijnmond (toezegging 22bb004622). Het arbeidsgericht opleiden is hier essentieel van belang. a) Potentieel aanmoedigen voor een MBO opleiding in hoeverre kunnen wij hier meer zichtbaarheid aan geven over deze mogelijkheden. De Rotterdamers zijn hier niet van op de hoogte.	die aanpak. Het RSF heeft vorig jaar al specifieke communicatiecampagnes gevoerd, waardoor het aantal deelnemers is toegenomen. De zichtbaarheid van de mogelijkheden voor opleiden kan altijd worden verbeterd. Hier ligt een belangrijke taak voor het Leer Werk Loket, als de plek waar leren en werken samenkomt. Daarbij is ook relevant om te benoemen dat het niet altijd om volledige opleidingen hoeft te gaan, ook modules en deelcertificaten zijn relevant en vaak ook laagdrempeliger. Naast de inzet van de gemeente ligt hier natuurlijk ook een belangrijke taak voor de MBO instellingen zelf.
28.	Actielijn 5: zorgen voor rechtmatige inkomensvoorziening We voeren routinematige heronderzoeken uit om te bezien of de uitkering nog past bij de actuele situatie en controleren daarmee de rechtmatigheid. Wanneer blijkt dat iemand onopzettelijk een fout maakt, helpen wij dit recht te zetten en te voorkomen dat het nog een keer gebeurt. Dat is de menselijke maat. Door inkomensconsulenten en werkcoaches trainingen en een handelingsperspectief te geven, kunnen zij beter	a) Hoe helpen wij de mensen bij het rechtzetten van de fout? En hoe helpen wij mensen om vertrouwen te houden in de overheid?	a) Heronderzoek is een regulier rechtmatigheidsonderzoek wat ingezet wordt zonder dat er een signaal is dat er iets niet klopt. In dit onderzoek worden de bekende gegevens gecontroleerd met de actualiteit. Onopzettelijke fouten worden rechtgezet met een eventuele terugvordering als iemand te veel bijstand heeft ontvangen. Als de gemaakte fout wel verwijtbaar is, kan er naast de terugvordering of beëindiging een boete-opgelegd worden. Bij een overweging om een boete op te leggen wordt er rekening gehouden met de ernst van de overtreding en de persoonlijke situatie van de betrokkene. Bij signalen van daadwerkelijk opzettelijk misbruik zijn de sociaal rechercheurs aan zet, die bestuursrechtelijke of strafrechtelijke onderzoeken uitvoeren. Het vertrouwen wordt gewaarborgd door aan de ene kant de rechtspositie van de Rotterdammer centraal te zetten, bij de heronderzoeken en ook bij bestuursrechtelijke of strafrechtelijke onderzoeken. Aan de andere kant is een gerichte

Nr.	Briefverwijzing	Vraag	Antwoord
	foutjes van fraude onderscheiden en de handhavingsteams voorzien van bruikbare dossiers.	b) In hoeverre kunnen we consultants (talentcoach en talentadviseurs) een rol geven bij de werkgevers die grote tekorten kennen om arbeidsmarktgericht opleiden en begeleiden nog meer aan te moedigen en dat er beter inspelen op de vraag kan worden vergroot?.	aanpak op bijstandsfraude ook een middel om het vertrouwen in een goed sociaal zekerheidstelsel te behouden. En specifiek geldt bij een heronderzoek dat we die juist uitvoeren om te voorkomen dat bijstandsgerechtigden onbedoeld in de problemen komen, door samen te kijken of alles nog klopt. Daarnaast gaan we vanaf dit jaar veel actiever met bijstandsgerechtigden communiceren over de rechten en plichten in de bijstand b) <i>Zie antwoord bij vraag 3a van D66.</i>
29.	Met deze brief hebben wij uw raad inzicht gegeven in de strategie die ons College volgt om het Collegegetarget te realiseren om het aantal bijstandsuitkeringen terug te brengen naar 30.000 in 2025. Geloof in mensen en een gezonde dadendrang staan daarin centraal. Ons College roept uw raad op om naar aanleiding van deze brief mee te denken over de nadere invulling van de uitgezette actielijnen.	a) MBO aanmoedigen bij uitkeringsgerechtigden b) Onderzoeken naar het inzetten van de talentprofielen bij uitkeringsgerechtigden c) Onderzoeken naar integraal aanpassen van voorschoolse educatie d) Wat bedoelen we als we zeggen: iedereen doet mee?	a) <i>Zie antwoord bij vraag 7b/d, 13a, 21a/b en 27a van D66.</i> b) <i>Zie antwoord bij vraag 3a van D66.</i> c) <i>Zie antwoord 12 van D66.</i> d) Er is momenteel sprake van een personeelstekort op de arbeidsmarkt. We zien dat dit gevolgen heeft voor de levens van Rotterdammers. De werkdruk neemt toe door een tekort aan collega's en soms wordt werk niet meer gedaan door het personeelstekort. Naar verwachting houdt dit tekort nog jaren aan. Er is dus de komende jaren een groeiende behoefte aan menskracht. Het helpen van Rotterdammers

Nr.	Briefverwijzing	Vraag	Antwoord
	Daarnaast zullen we de komende periode ook met andere partners in de stad en de arbeidsmarktregio in gesprek gaan. Gezamenlijk komen we het verst. Iedereen is nodig. Het kan daarbij gaan om subsidies vanuit het Rijk en Europa, maar ook door cofinanciering van plannen vanuit het bedrijfsleven of onderwijsinstellingen	e) Dit is hét moment door te pakken. Waar laten we kansen liggen? f) Welke taboes kunnen en durven we doorbreken? g) Kunnen we onderzoeken waar discriminatie/uitsluiting heeft plaatsgevonden? h) Bedrijfsleven vindt dat onderwijs meer arbeidsmarktgericht moet opleiden, maar stelt daarbij de eigen rol niet aan de orde. In hoeverre gaan wij als gemeente dit gesprek met werkgevers aan om mensen nog beter en sneller in te laten stromen?	die nu nog aan de kant staan is niet alleen wenselijk, maar ook noodzakelijk. e), f),g) <i>Zie antwoord bij vraag 16a en 17b van D66.</i> h) <i>Zie antwoord bij vraag 13b van D66.</i>

VVD

Nr.	Vraag	Antwoord
1.	De brief stelt dat het college experimenteert en innoveert om effectievere manieren te vinden om mensen aan het werk te helpen. Hoe vrijwillig is dit en wat doen we als mensen weigeren zich naar werk te laten begeleiden?	Wie een bijstandsuitkering ontvangt, heeft op grond van de Participatiewet een aantal arbeidsverplichtingen (zie hieronder). De verplichtingen die iemand met een bijstandsuitkering heeft zijn opgenomen in de wet en in een maatregelverordening. De arbeidsverplichtingen zijn gericht op het vinden of behouden van (betaald) werk. 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. De gemeente verwacht van iemand die een bijstandsuitkering ontvangt dat deze voldoet aan deze arbeidsverplichtingen: - Meewerkt aan trajecten naar werk via de gemeente; - Aangeboden werk aanvaardt en behoudt; - Ervoor zorgt dat u uw kennis en vaardigheden verbetert en bijhoudt; - Zoekt naar vacatures, solliciteert en staat ingeschreven bij uitzendbureaus; - Ervoor zorgt dat uiterlijk, kleding en gedrag netjes zijn en dat deze het behouden van werk of arbeidsactiviteiten niet tegenwerken; - Niet alleen naar werk zoekt in de eigen woonplaats, maar ook in de regio; - Bij werkaanbod tot maximaal drie uur per dag (1,5 uur heen en 1,5 uur terug) reist met het openbaar vervoer (of op andere wijze); - Gaat verhuizen als het niet mogelijk is om binnen drie uur reizen per dag werk te vinden, maar wel ergens anders voor tenminste een jaar met een beloning tenminste net zo hoog als de bijstandsuitkering.

Nr.	Vraag	Antwoord
2.	In de brief wordt een aantal keer het schreeuwend tekort benoemd in sectoren, wat is de reden dat mensen ondanks de tekorten nog steeds niet aan het werk zijn?	De oorzaak is de mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Veel werkzoekenden beschikken niet over de kennis, vaardigheden en ervaring die werkgevers (met vacatures) zoeken. Ondanks de grote personeelstekorten blijken veel werkgevers nog maar zeer beperkt bereid hun aannamebeleid aan te passen, door hun instroomeisen te verlagen. Via onze werkgeversdienstverlening proberen we dat te stimuleren. W&I probeert daarnaast via training/scholing/coaching enz. te zorgen dat werkzoekenden beter aan de gevraagde eisen kunnen voldoen, maar dat kost tijd en gaat minder op voor werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
3.	Wat doen we om mensen op hun eigen verantwoordelijkheid te wijzen om te zorgen dat ze niet aan de kant staan, maar aan het werk gaan?	Onder meer door mensen te stimuleren om onze banenmarkten te bezoeken, het aanbieden van training/scholing/coaching enz. en te wijzen op de arbeidsverplichtingen die zijn verbonden aan het ontvangen van een bijstandsuitkering (zie antwoord op vraag 1, VVD).
4.	Herinstromers zijn 11,7% wat maakt dat mensen als ze aan de slag gaan na een jaar weer instromen terwijl we ook blijkens de brief enorme tekorten hebben?	Het gaat hier om het percentage herinstroom in de uitkering binnen een jaar. Ten opzichte van voorgaande jaren is de herinstroom al gedaald; in 2016 lag dit op 19% en in 2017 op 21%. Herinstroom (na uitstroom naar werk) vindt plaats omdat vanuit de bijstand veel mensen uitstromen naar tijdelijke en flexibele banen. Als je die baan verliest dan kan het zijn dat je niet meteen een nieuwe baan terugvindt. Dan keer je terug in de bijstandsuitkering als de baan niet lang genoeg duurde voor recht op WW. De gemeente helpt om te voorkomen dat iemand dan terug moet vallen op een uitkering. Bijvoorbeeld via het Regionaal Mobiliteits Team wordt geholpen om zo snel mogelijk weer een baan te vinden, dit lukt echter niet altijd.
5.	In hoeverre speelt bij herinstromers de armoedeval (werken levert minder of nagenoeg evenveel op als niet werken) een rol?	De (mogelijke) armoedeval kan een rol spelen bij herinstroom in de bijstand. Ook is er bij flexibele banen met regelmaat onzekerheid over het inkomen. Het kan ook voorkomen dat Rotterdammers schulden hebben die, afgelost moeten worden. Als schuldeisers zich melden bij deze Rotterdammers kan dat extra stress opleveren. De gemeente zorgt waar mogelijk voor nazorg bij Rotterdammers die aan het werk gaan. Op Zuid wordt nu ook geëxperimenteerd met het waarborgen van inkomenszekerheid bij de stap naar werk (met de pilot 'Met Inkomenszekerheid Naar Werk').

Nr.	Vraag	Antwoord
6.	Het grootste deel van de mensen zit langer dan 5 jaar in de bijstand, wat is de reden dat deze mensen zo lang in de bijstand zitten en wat wordt er specifiek gedaan om deze groep weer actief te krijgen op de arbeidsmarkt?	<i>Zie antwoord bij vraag 3 van GroenLinks.</i> De aanpak om mensen aan het werk te helpen is persoonsgericht en maatwerk waarbij rekening worden gehouden met de persoonlijke behoeften, kenmerken, kwaliteiten en vaardigheden. Zo wordt geprobeerd een goede match te maken met passend werk. Dit is ook zo bij de groep Rotterdammers die lang in de bijstand zitten. Er is voor hen daarom geen specifieke doelgroepaanpak.
7.	Volgens de brief neemt het aantal uitkeringen in de categorie 2 (1-5 jaar in de bijstand) af en het aantal bijstandsuitkeringen in categorie 3 (langer dan 5 jaar in de bijstand) toe. Hoe groot deel van deze af en toename is de wijten aan het doorstromen van mensen van categorie 2 naar categorie 3?	De doorstroom van Rotterdammers tussen categorieën bijstandsduur wordt niet bijgehouden. Een deel van de toename van categorie 3 zal te maken hebben met het feit dat Rotterdammers na verloop van tijd langer dan 5 jaar in de bijstand zitten.
8.	Waarom is maar van 69% van de bijstandspopulatie het opleidingsniveau vastgelegd?	In het verleden is niet het opleidingsniveau van alle Rotterdammers vastgelegd, dat is ook niet op een later moment alsnog toegevoegd. Het huidige beleid is dat er wordt aangestuurd op het vastleggen van het opleidingsniveau van Rotterdammers in de bijstand. Voor jongeren wordt daarbij ook een koppeling gemaakt met de gegevens van DUO, maar voor jongeren die een opleiding hebben gevolgd buiten Nederland of in Caribisch Nederlands gebied kan DUO geen informatie leveren.
9.	We zien in de brief dat het grootste deel van de bijstandspopulatie laag is opgeleid en dat hoe hoger het opleidingsniveau, hoe lager het bijstand percentage. Wat wordt er gedaan om mensen in de bijstand met een laag opleidingsniveau te stimuleren om zich om-, her of bij te scholen? En in hoeverre is dit vrijwillig?	Als het nodig is om werkzoekenden om-, her- of bijscholing aan te bieden om werk te vinden dan gebeurt dat, dat wordt dan aangeboden via de beschikbare dienstverlening vanuit het Instrumentenhuis, maar ook via het Rotterdams Scholingsfonds (RSF) en straks via het te starten RAP kan scholing gevolgd worden. Deelname aan dit soort dienstverlening die nodig is om werk te vinden is niet vrijwillig, maar valt onder de verplichting tot arbeidsinschakeling.
10.	De brief stelt terecht dat veel belemmeringen om te gaan werken worden weggenomen door te gaan werken. Hoe worden mensen die aan de kant staan erop gewezen dat veel van hun belemmeringen kunnen worden weggenomen door te gaan werken?	Het laten zien van de voordelen van gaan werken is altijd een combinatie van het bieden van de harde kant (voldoen aan verplichtingen) en de harte kant (verleiden). We moedigen werkzoekenden aan om te gaan werken, ook omdat je vanuit een werkende positie beter en makkelijker naar een eventueel soort werk (wensberoep) kan ontwikkelen. We willen dat mensen economisch zelfstandig worden. In 010werkt (nieuwsbrief voor

Nr.	Vraag	Antwoord
		Rotterdamers met een bijstandsuitkering) presenteren we bijvoorbeeld praktijkvoorbeelden en verhalen van Rotterdamers die van uit de bijstandsuitkering zijn gaan werken. Let wel: in de brief staat dat belemmeringen <u>kunnen</u> afnemen als iemand aan het werk gaat. Werkzoekenden in het huidige bestand hebben gemiddeld steeds meer problematieken die een afstand tot de arbeidsmarkt veroorzaken. Naast persoonlijke zaken die vaak meerjarig spelen komen daar nu inflatie en armoede bij. Ter illustratie: in Rotterdam zit inmiddels al 87% langer dan 1 jaar in bijstand en 55% langer dan 5 jaar; afgezet tegen respectievelijk 81% en 50% eind 2020. Veel bijstandsgerechtigden kwamen tijdens de coronacrisis vanwege contactbeperkende maatregelen noodgedwongen op nog grotere afstand tot de arbeidsmarkt te staan.