



Aan de gemeenteraad

Gevraagd besluit:

Samenvattend stellen wij u voor:

1. Werk is geweldig! Beleidskader Participatie 2023-2026 vast te stellen.
2. De volgende moties als afgedaan te beschouwen:
 - a. Motie 'Voldoende capaciteit bijzondere onderzoeken bijstandsfraude' (22bb007411);
 - b. Motie 'Verlies het doel niet uit het oog tijdens het zoeken' (23bb000825);
 - c. Motie 'Zonder beloning geen doorstroming' (23bb000826);
 - d. Motie 'Breng LVB in kaart' (23bb000828);
 - e. Motie 'Baan naar de banenzoeker' (23bb000832);
 - f. Motie 'Op zoek naar de juiste match tussen werkgevers en mensen in de bijstand' (23bb000833);
 - g. Motie 'Skillsgerichte arbeidsmarkt' (23bb000834);
 - h. Motie 'Haast en spoed is dit keer goed' (23bb000837);
 - i. Motie 'Gezond weer aan het werk' (23bb000838).
3. De volgende toezeggingen als afgedaan te beschouwen:
 - a. Toezegging 'Beleidskader participatie' (23bb000933);
 - b. Toezegging 'Jongeren met een beperking aan het werk in het MKB' (23bb000934).

Waarom dit voorstel?/Waarom nu voorgelegd?

Werk is meer dan inkomen alleen. Werk geeft ons sociale relaties en maakt ons onderdeel van de gemeenschap. In het coalitieakkoord "Eén stad" heeft ons college de ambitie uitgesproken om zoveel mogelijk mensen die aan de zijlijn staan, weer mee te laten doen. Daarvoor is de volgende collegedoelstelling geformuleerd: het aantal Rotterdamse huishoudens met een bijstandsuitkering laten dalen naar 30.000 eind 2025. Over hoe we deze opgave willen realiseren is uw raad al op hoofdlijnen geïnformeerd via de Strategiebrieven Participatie (22bb008320), die op 2 februari 2023 met uw Raad is besproken en vastgesteld. In die Strategiebrieven werd de komst van Werk is geweldig! Beleidskader Participatie 2023-2026 aangekondigd. Dit beleidskader beschrijft hoe we de Participatiewet gaan uitvoeren en hoe we onze doelstellingen gaan behalen.



Relatie met het coalitieakkoord/collegewerkprogramma/eerder aangenomen moties en gedane toezeggingen:

Bij het raadsdebat over de Strategiebrieven Participatie (2 februari 2023) is door uw raad een aantal moties ingediend als input voor Werk is geweldig! Beleidskader Participatie 2023-2026. Ook is een tweetal toezeggingen gedaan.

- a) Motie 'Voldoende capaciteit bijzondere onderzoeken bijstandsfraude' (22bb007411);
- b) Motie 'Verlies het doel niet uit het oog tijdens het zoeken' (23bb000825);
- c) Motie 'Zonder beloning geen doorstroming' (23bb000826);
- d) Motie 'Breng LVB in kaart' (23bb000828);
- e) Motie 'Baan naar de banenzoeker' (23bb000832);
- f) Motie 'Op zoek naar de juiste match tussen werkgevers en mensen in de bijstand' (23bb000833);
- g) Motie 'Skillsgerichte arbeidsmarkt' (23bb000834);
- h) Motie 'Haast en spoed is dit keer goed' (23bb000837);
- i) Motie 'Gezond weer aan het werk' (23bb000838).
- j) Toezegging 'Beleidskader participatie' (23bb000933);
- k) Toezegging 'Jongeren met een beperking aan het werk in het MKB' (23bb000934).

Onder de toelichtende tekst doen wij per motie en toezegging een voorstel hoe deze af te doen.

Toelichting:

Ons college wil dat zo veel mogelijk Rotterdammers een zelfstandig inkomen kunnen verdienen. Dat is de essentie van de Rotterdamse uitvoering van de Participatiewet.

Werk is meer dan een inkomen. Het is ook productief zijn. Mensen ontmoeten. Bij een team horen. Eigenwaarde vergroten. Iets betekenen. Alle Rotterdammers die nu aan de kant staan, zijn nodig op de arbeidsmarkt. Hun potentieel wordt nu gemist. Voor iedereen die nu aan de kant zit, blijft er ergens in onze stad werk liggen. Dat is wat de personeelstekorten praktisch betekenen. Werk is van grote waarde, want het zorgt dat deze dingen wél gebeuren en dat de mensen die het werk doen een beter leven krijgen.

Het is onze ambitie om deze collegeperiode het aantal huishoudens met een uitkering te laten dalen naar 30.000. Dit is een grote opdracht. Nergens anders zijn relatief gezien zoveel mensen afhankelijk van een uitkering dan in Rotterdam. En in de afgelopen jaren is de gemiddelde uitkeringsduur steeds verder toegenomen en de gerelateerde belemmeringen hardnekkiger geworden.

Om in onze opdracht te slagen zijn positiviteit, pragmatisme en samenwerking nodig
Positiviteit. Het allerbelangrijkste wat we nodig hebben om de bijstandsafankelijkheid te verminderen, is het geloof dat het daadwerkelijk anders kan.

Pragmatisme. Er kunnen talloze dingen in een leven gebeuren, waardoor iemand zonder werk raakt en blijft. Vaak zijn er belemmeringen die eerst moeten worden weggenomen voordat stappen kunnen worden gezet. We kijken goed wie wat op welk moment nodig heeft.

Pragmatisme betekent ook dat we prioriteren. Door krimpende budgetten hebben we simpelweg niet meer de middelen om alle werkzoekenden tegelijk intensief te begeleiden. De komende jaren zetten we de meeste capaciteit in op werkzoekenden die een reële kans maken om, al dan niet na een ontwikkeltraject, vlot uit te stromen naar werk.

Pragmatisme is óók nodig aan de kant van werkgevers. Er moet op veel plekken nog een omslag plaatsvinden in het denken over personeel. Dat er enerzijds nog duizenden



mensen langs de kant zitten en anderzijds nog veel meer vacatures openstaan, betekent dat er aan beide kanten wat moet gebeuren om passende en duurzame matches te maken.

Samenwerking. De opdracht, om iedereen die kan werken aan werk te helpen, is een collectieve missie. Daarin kunnen we alleen slagen als werkzoekenden, gemeente, sociaal ondernemers, werkgevers, onderwijspartners én andere partners het gezamenlijk doen.

In Werk is geweldig! Beleidskader Participatie 2023-2026 geven we aan hoe we de collegeambitie praktisch en concreet gaan realiseren. Onze focus ligt voor de komende jaren op de volgende actielijnen:

1. Stimuleren duurzame uitstroom en beperken instroom
2. Zorgen voor rechtmatige inkomensvoorziening
3. De ontwikkeling van mensen bevorderen
4. Zorgen voor meer passend werk
5. Meer focus en samenwerking op de regionale arbeidsmarkt

Per actielijn benoemen we met een aantal voorbeelden wat dit in de praktijk betekent en wat werkzoekenden en werkgevers hiervan gaan merken.

1. Actielijn Stimuleren duurzame uitstroom en beperken instroom

Op de huidige krappe arbeidsmarkt is iedereen nodig. Veel werkgevers hebben last van personeelstekorten en staan te springen om mensen. Dit betekent dat er goede kansen zijn om werk te vinden. Samen met werkzoekenden en werkgevers gaan we aan de slag om deze kansen te verzilveren.

We willen de tijd dat de werkzoekende niet deelneemt aan het arbeidsproces tot een minimum beperken, evenals de kans dat de werkzoekende langdurig in de uitkering blijft zitten. Ook is het belangrijk dat mensen die werk hebben, hun werk behouden, zich daarin verder ontwikkelen en (als het nodig is) kunnen overstappen van werk naar ander werk. Jongeren stromen na hun studie bij voorkeur door naar een toekomstbestendige plek op de arbeidsmarkt, zoals in de maatschappelijk cruciale sectoren.

Begeleiding gericht op werkbehoud

We vinden het belangrijk dat uitstroom duurzaam is. Werkzoekenden moeten zekerheid voelen en perspectief zien. Daarom gaat onze voorkeur uit naar werkgevers die werk bieden voor tenminste 12 maanden, goede arbeidsvoorwaarden en voldoende uren om uit te stromen. Wanneer een werkzoekende betaald werk heeft gevonden en inkomsten heeft boven de bijstandsnorm, bieden we maximaal 6 maanden begeleiding gericht op werkbehoud. Indien nodig verlengen we dit. Voor een deel van de werkzoekende is deeltijdwerk de juiste keuze. We experimenteren via bijvoorbeeld het project Met Inkomenszekerheid naar Werk hoe we deze stap kunnen vergemakkelijken.

Aandacht voor skills en competenties

Ook onze arbeidsmarktpartners, van zzp'ers tot midden- en kleinbedrijf (MKB) en van grote bedrijven tot alle ondernemers op regionaal niveau, zijn essentiële partners om de ambitie te behalen. Om duurzame uitstroom naar deze cruciale sectoren te realiseren, richten we ons op het sluiten van deals om duurzame plaatsing te realiseren. Hierbij vinden we het belangrijk dat er aandacht is voor de skills en competenties van werkzoekenden. Diploma's en werkervaring zijn ondergeschikt. Zo komt er meer en ander onbenut arbeidspotentieel in zicht en verhogen we de uitstroom.

Hallo Werk



Bijvoorbeeld het online matchingsplatform HalloWerk, doelgerichte banenmarkten en de wijk- en gebiedsgerichte benadering zijn middelen waarmee we duurzame matches tussen werkgevers en werkzoekenden creëren. We trekken samen met de werkgevers op om de omslag naar een skillsgerichte arbeidsmarkt te maken.

2. Actieplan Zorgen voor rechtmatige inkomensvoorziening

De Participatiewet is er voor Rotterdammers die tijdelijk geen of onvoldoende inkomen hebben. We verstevigen de basis voor bestaanszekerheid door rechtmatige, tijdige en voorspelbare uitkeringsverstrekking. Als er op dit vlak enige rust is, kunnen mensen zich beter ontwikkelen en actiever zoeken naar betaald werk.

Toegankelijke dienstverlening

Het ontvangen van een uitkering is daarbij niet vrijblijvend: wie een uitkering ontvangt doet naar vermogen mee. We informeren actief over de rechten plichten die bij het ontvangen van een uitkering horen. Om Rotterdammers die aanspraak maken op een bijstandsuitkering zo goed mogelijk te helpen en om foutjes te voorkomen, bieden we toegankelijke dienstverlening met de menselijke maat

Fraude mag nooit lonen

Onrechtmatigheden en fraude willen we vanzelfsprekend zoveel mogelijk terugdringen. We vergroten we de pakkans bij opzettelijke onrechtmatigheden door middel van:

▪ **Heronderzoeken**

We signaleren onrechtmatigheden vroegtijdig en corrigeren dit, bijvoorbeeld in gevallen dat wijzigingen per ongeluk niet goed zijn doorgevoerd. Daarnaast gaan we tijdens het gesprek na of er andere hulp van de gemeente nodig is.

▪ **Fraudeonderzoeken**

Fraude in Rotterdam loont niet. We vergroten de pakkans door verschillende onderzoeksprocessen uit te voeren om mogelijke onrechtmatigheden of fraude te signaleren, te onderzoeken en vast te stellen.

▪ **Versterkte ketenaanpak toezicht inkomen**

Samen met collega's binnen de gemeente, zoals met directie Veiligheid, en ook met het Openbaar Ministerie en de politie sporen we zoveel mogelijk misbruik van bijstandsgelden op. Daarnaast intensiveren we doordat we extra sociaal rechercheurs aannemen.

3. Actieplan De ontwikkeling van mensen bevorderen

Rotterdammers die langere tijd in de uitkering zitten, hebben een relatief zwakke arbeidsmarktpositie. Ze zijn vaak ouder, hebben een lager opleidingsniveau, hebben schulden en/of gezondheidsproblemen. Hierdoor is betaald werk niet meteen voor iedereen haalbaar. Daarom ondersteunen we Rotterdammers bij het verbeteren van hun arbeidsmarktpositie om op termijn toch de stap naar werk te kunnen maken.

Leerpraktijkcentra

Deze collegeperiode openen we twee nieuwe Leerpraktijkcentra waar we werkzoekenden begeleiden bij het leren en werken. Dit doen we in samenwerking met sociaal ondernemers. Samen werken we aan het leren van de juiste vaardigheden om duurzaam overleefd te blijven op de arbeidsmarkt.

Specifieke ondersteuning

Zo nodig krijgen Rotterdammers in een kwetsbare situatie specifieke ondersteuning bij hun ontwikkeling. Bij aanpalende belemmeringen zoals schuldenproblematiek of het



onvoldoende beheersen van de Nederlandse taal, bieden we gerichte ondersteuning. Voor mensen met een licht verstandelijk beperking, personen met fysieke of psychische problemen, jongeren, ouderen en langdurig werklozen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie, statushouders en niet-uitkeringsgerechtigden.

4. Actielijn Zorgen voor meer passend werk

Om de drempel naar betaald werk te verlagen zetten we in op het creëren van meer passend werk. Dat doen we via ons eigen sociaal ontwikkelbedrijf Rotterdam Inclusief (RI). Om zo veel mogelijk Rotterdammers met een arbeidsbeperking of langdurig werklozen aan het werk te helpen, zet RI in op het detacheren van Rotterdammers bij reguliere werkgevers. Als de stap naar een reguliere werkgever (nog) niet aan de orde is bieden we werk in een beschutte omgeving.

Rotterdam Inclusief op Zuid

Een groot deel van de doelgroep die Rotterdam Inclusief dienstverlening bedient, woont op Rotterdam-Zuid. Op Zuid zijn echter amper faciliteiten van RI beschikbaar. We willen per 2028 ongeveer 1.300 medewerkers en werkzoekenden onze diensten aanbieden op Zuid. In 2021 is al gestart met een verkenning naar een vestiging van RI op Zuid. Gezien de aard en omvang van de publieke infrastructuur is de verhuizing van deze vestiging een proces dat meerdere jaren in beslag neemt.

Loonkostensubsidie

We verlagen de drempel voor werkgevers om kwetsbare Rotterdammers met een verminderde loonwaarde in dienst te nemen door werkgevers loonkostensubsidie (LKS) te geven. Om meer Rotterdammers met LKS te laten werken gaan we dit instrument sneller en voor een bredere doelgroep in te zetten. Dit doen we onder andere door de toegankelijkheid verder te vergroten en proactief te communiceren naar werkgevers.

5. Actielijn Meer focus en samenwerking op de regionale arbeidsmarkt

We willen de weerbaarheid en inzetbaarheid van onze beroepsbevolking bevorderen, zodat ze aan het werk blijven en zich verder ontwikkelen. We richten ons hierbij op de arbeidsmarktregio Rijnmond, omdat de arbeidsmarkt zich niet beperkt tot onze stadsgrenzen. Binnen die regio werken we intensief samen onze partners: werkgevers, ondernemers, onderwijsinstellingen, sociale partners, intermediairs en regiogemeenten. We bouwen voort op het unieke fundament dat er ligt en maken in 2023 een start met het regionaal arbeidsmarktperspectieffonds (RAP) en het regionaal werkcentrum (RWC). Daarnaast blijven we participeren in arbeidsmarktinitiatieven van onze externe partners.

Leren en verbeteren dienstverlening

De Participatiewet krijgt vorm en inhoud in de gesprekken die onze professionals (bij werk, inkomen, activering) elke dag hebben met werkzoekenden, werkgevers en vele andere partners. In onze dienstverlening sluiten we zo veel mogelijk aan op de mogelijkheden van individuele Rotterdammers. We bieden een divers aanbod aan ondersteunende dienstverlening. Daarmee leveren we maatwerk met oog voor zowel de persoon als de omstandigheden op de arbeidsmarkt. We zijn laagdrempelig, persoonlijk, werken vanuit verantwoord vertrouwen en geloof in wat mensen wel kunnen. Hierbij luisteren we naar wat er vanuit de Rotterdamse wijken gevraagd wordt en laten onze dienstverlening daarop aansluiten.

We willen een lerende organisatie zijn en onze professionaliteit steeds verbeteren. We willen weten wat werkt en wat niet werkt. Zo kunnen we ons beleid en de organisatie beter en sneller aanpassen aan veranderingen in de omgeving en adequaat inspelen op signalen van medewerkers en Rotterdammers.



Afdoening moties en toezeggingen

Met de inhoud van het beleidskader denken wij in de gedachte van eerdergenoemde moties en toezeggingen te handelen. Per motie en toezegging lichten we hieronder in het kort toe hoe wij deze voorstellen afdoen:

- *Motie 'Voldoende capaciteit bijzondere onderzoeken bijstandsfraude' van raadslid Becker (VVD) e.a. (22bb007411), 10 november 2022*
Ons college onderstreept het inzetten van voldoende capaciteit om ervoor te zorgen dat gemeenschapsgeld alleen terecht komt bij Rotterdammers die hier recht op hebben. Op pagina 16 en verder leest u onze inzet om bijstandsfraude tegen te gaan. Onze handhavingteams worden dichter op de uitvoering en in een keten georganiseerd. Deze nieuwe wijze van handhaven zorgt niet alleen voor effectiever handhaven (meer goede meldingen om op te pakken), maar ook voor efficiëntie door betere samenwerking. De ruimte van ongeveer 4,5 fte die dit geeft binnen het beheerproces, waar ook de heronderzoeken onder vallen, verschuiven we na de zomer van 2023 naar de fraude aanpak. Hierdoor worden er in de handavingsketen meer mogelijke fraudemeldingen van inkomensconsulenten en werkcoaches opgepakt. Doordat we intensiveren in meldingen van inwoners en collega's maken we een sluitend vangnet voor mensen die moedwillig fraude plegen met gemeenschapsgelden.
- *Motie 'Verlies het doel niet uit het oog tijdens het zoeken' van raadslid Vlieger (GroenLinks) (23bb000825), 2 februari 2023*
Wanneer geconstateerd wordt dat het opleggen van de zoektermijn schadelijk kan zijn voor de jongere, wijken we af van de landelijke wet- en regelgeving. Dit is de reden dat de zoektermijn in de gemeente Rotterdam niet opgelegd wordt bij jongeren in een kwetsbare situatie. Jongeren die zelfredzaam zijn krijgen wel een zoektermijn opgelegd, omdat we vinden dat zij eerst zelf moeten zoeken naar een opleiding of een baan. Wel informeren wij hen proactief over bijvoorbeeld ondersteuning bij schuldenproblematiek, mentale gezondheid en scholingsmogelijkheden. Op pagina 22 vindt u onze verdere inzet terug voor deze belangrijke doelgroep.
- *Motie 'Zonder beloning geen doorstroming', van raadslid Nunnely (D66) e.a. (23bb000826), 2 februari 2023*
Om de krapte op de arbeidsmarkt tegen te gaan, werken leerwerktrajecten op MBO-niveau uit voor urgente krapteberoepen. Dat doen we onder andere via de leerpraktijkcentra. Ook is financiering voor leerwerktrajecten via het Rijnmonds Arbeidsmarktperspectieffonds (RAP) mogelijk. Op pagina 37 en verder wordt hier verder inhoud aangegeven.
Ons college vindt het hierbij belangrijk om de focus te leggen op skills en competenties in plaats van bijvoorbeeld diploma's en werkervaring. Op deze manier komt er meer en ander onbenut arbeidspotentieel in beeld. We trekken samen met werkgevers en andere arbeidsmarktpartners op om die omslag te maken. Vanuit de gemeente zetten we ons in om werkgevers ertoe te bewegen de werkzoekende bij positieve afronding van het leerwerktraject te belonen met een arbeidscontract van tenminste 12 maanden en een goede cao. Ook stimuleren we werkgevers om de werkzoekende blijvend te helpen ontwikkelen om duurzaam inzetbaar te blijven.



- *Motie 'Breng LVB in kaart', van raadslid Engberts (PvdA) (23bb000828), 2 februari 2023*
Rotterdamers met een licht verstandelijke beperking kunnen meer moeite hebben om werk te vinden en te behouden. We intensiveren daarom onder andere het trainen van werkcoaches om vroegtijdig mensen met een licht verstandelijke beperking te herkennen. Door proactief en preventief te werken, staan we klaar voor de Rotterdamers die daarom vragen, zie pagina 23. De bredere inzet van loonkostensubsidie kan hierbij helpen. Daarnaast wordt als vervolg op het in 2020 aangenomen concernbrede plan 'Kijk op LVB 2020-2022' gewerkt aan het vervolgplan 'Zicht op LVB', dat na de zomer van 2023 aan uw raad wordt aangeboden.
- *Motie 'Baan naar de banenzoeker', van raadsleden Soytekin (DENK) en Nunnely (D66) (23bb000832), 2 februari 2023*
Zoals te lezen op pagina 11 organiseren we verspreid over het jaar diverse (kleinschalige) banenmarkten, waarin steeds de behoefte van een doelgroep, gebied of specifieke sector centraal staat. Dit doen we in samenwerking met partners uit de wijk. Bij de locatiekeuze houden we rekening met o.a. de toegankelijkheid, veiligheid, doorstroom en de doelgroep. Banenmarkten organiseren wij bijvoorbeeld wel in verschillende huizen van de wijk. Een banenmarkt naast de markt of in een levensbeschouwelijke instellingen organiseren is uiterst lastig in verband met alle vereisten waaraan moet worden voldaan. Hierdoor is de keuze voor locaties beperkter dan voorgesteld in de motie.
- *Motie 'Op zoek naar de juiste match tussen werkgevers en mensen in de bijstand, van raadslid Becker (VVD) e.a. (23bb000833), 2 februari 2023*
Om duurzame matches tussen werkgever en werkzoekende te realiseren zetten we het online matchingsplatform HalloWerk in, zie hiervoor pagina 11. Momenteel werken we aan de doorontwikkeling van HalloWerk naar een gebruiksvriendelijke app. Daarmee wordt het mogelijk om nog sneller en laagdrempeliger matches te realiseren.
- *Motie 'Skillsgerichte arbeidsmarkt', van raadsleden Kind (Volt) en Nunnely (d66), (23bb000834), 2 februari 2023*
We stimuleren werkgevers meer te kijken naar skills en competenties in plaats van alleen diploma's en cv's. Op pagina's 12 leest u welke instrumenten we daarvoor inzetten en zo ook de krapte op de arbeidsmarkt tegengaan. We trekken samen op met de arbeidsmarktregio om deze omslag naar een meer skillsgerichte arbeidsmarkt te maken. Momenteel wordt een landelijke skills-taal ontwikkeld, die de basis kan vormen voor regionale instrumenten en experimenten. Zodra het mogelijk wordt zullen wij ons als eerste aanmelden om daarmee in de praktijk aan de slag te gaan.
- *Motie 'Haast en spoed is dit keer goed' van raadslid Segers-Hoogendoorn (CDA) (23bb000837), 2 februari 2023*
In 2023 starten we met het Regionaal Werkcentrum (RWC). Binnen het RWC kunnen werkzoekenden, werkenden en schoolverlaters terecht met vragen over hun loopbaan, scholing en werk-naar-werkdienstverlening. Hiermee sluiten we aan op de adviezen uit het rapport van de commissie Borstlap. We zijn in de arbeidsmarktregio al ver op streek. Er bestaat breed draagvlak onder de regionale arbeidsmarktpartners om



verdere stappen te zetten, waarmee we landelijk vooroplopen. Hierover leest u op pagina 37 meer.

- *Motie 'Gezond weer aan het werk' van raadsleden van de Peppel (PvdD) en Vlieger (GroenLinks) (23bb000838), 2 februari 2023*

We bieden verschillende instrumenten aan werkzoekenden met als doel het vergroten van de lichamelijke en geestelijke belastbaarheid. Deze vindt u terug op pagina 22. Voor werkzoekenden met een goede arbeidsmarktpositie bieden we bijvoorbeeld het traject 'Fit for the Job' aan. Dit is een combinatie van sport, het aanleren van werknemersvaardigheden en voedingsadviezen. Inclusief gezonde lunches en tussendoortjes. Werkzoekenden met een zwakkere arbeidsmarktpositie bieden we verschillende beweegactiviteiten. Ook bieden we, in samenwerking met VGZ, ± 600 gezondheidstrajecten per jaar aan. Over het verloop van deze gezondheidstrajecten rapporteren we aan uw raad.

Bij bovengenoemde voorbeelden en de voorbeelden in het beleidskader wordt gewerkt aan een gezondere levensstijl én focussen we op het vergroten van de lichamelijke en geestelijke belastbaarheid. Een aantal van deze instrumenten zijn gestart als pilot en vanwege het succes structureel opgenomen in het aanbod. De ervaring leert namelijk dat deelname een positieve invloed kan hebben op onder andere het zetten van een stap richting meedoen naar vermogen door participatie of werk. Gedurende de looptijd van dit beleidskader zullen we blijvend aandacht hebben voor het inzetten van instrumenten met deze aspecten om mensen stappen te laten zetten.

- *Toezegging Beleidskader participatie (23bb000933)*

Deze voorgestelde afdoening van deze toezegging bestaat uit twee delen:

1. Taal

Taal kan een belemmering vormen om een baan te vinden en zelfredzaam te functioneren in de maatschappij. Dit is voor een deel van de werkzoekenden het geval. In het beleidskader vindt uw raad op pagina 21 terug hoe we invulling geven aan de Taaleis en hoe we hierop handhaven. Als de werkzoekende zich onvoldoende inspant, kan een maatregel worden opgelegd. Ook buiten de Taaleis bieden we werkzoekenden taaltrajecten aan. Dit zijn taaltrajecten op verschillende niveaus, die afgestemd worden op iemands ontwikkelpotentieel. Daarnaast bieden we instrumenten aan op het gebied van digitale vaardigheden, ter ondersteuning van duurzame uitstroom en zelfredzaamheid.

2. Ouderen

Elke werkzoekende, ongeacht de leeftijd, moet volgens de Participatiewet voldoen aan de arbeids- en re-integratieverplichting. Wanneer iemand de pensioenleeftijd nadert, helpen we de mensen die nog willen en met potentie naar de arbeidsmarkt. We zien namelijk dat ouderen vaak graag nog (in deeltijd) willen werken, maar dat carrière maken niet meer hun hoofddoel is. Zij willen graag van toegevoegde waarde zijn voor samenleving en werken aan hun netwerk. Daarom gaan we een plan maken om (deeltijd en groepsgewijs) werk in te zetten als instrument tegen eenzaamheid.

- *Toezegging Jongeren met een beperking aan het werk in het MKB (23bb000934)*
Op pagina 28 en verder treft u de voorzieningen aan die wij in kunnen zetten om Rotterdammers met een arbeidsbeperking te ondersteunen op de werkvloer.



Bijvoorbeeld door werkplekaanpassingen en vervoervoorzieningen. Ook maken we LKS toegankelijk voor een bredere doelgroep. Voorheen werd LKS ingezet bij werkzoekenden uit het doelgroepenregister Banenafspraken of met de indicatie Banenafspraken van het UWV. Nu zetten LKS in voor elke werkzoekende die dit nodig heeft om gedeeltelijk of volledig uit te stromen naar werk. Bijvoorbeeld als een jongere nog geen startkwalificatie heeft, geen/weinig/kortdurende werkervaring of tijdelijke sociale of persoonlijke omstandigheden waaraan gewerkt wordt. Binnen het MKB liggen de grootste kansen voor onze werkzoekenden. Het MKB is de grootste werkgever binnen Rotterdam-Rijnmond. In de praktijk zie we dat de meeste werkzoekenden hierbinnen uitstromen. Vanuit ons WerkgeversServicepunt Rijnmond (WSPR) zetten we dan ook volop in om duurzame kansen te creëren door vacatures (op maat) of leer/werktrajecten binnen het MKB. Door LKS en het bieden van aanvullende voorzieningen voor jongeren met een beperking in het MKB werken we aan toekomstbestendige en duurzame uitstroom.

Met deze toelichting stellen wij u voor om de hierboven genoemde moties en toezeggingen als afgedaan te beschouwen.

Tot slot

We staan als stad voor een grote opdracht. Het sociaal domein, de budgetten, de stad, Nederland en de wereld zijn continu in beweging. Dat vraagt van ons om wendbaar te zijn en in te kunnen spelen op ontwikkelingen op maatschappelijk, economisch en financieel gebied. Met dit beleidskader spelen we daar zo veel mogelijk op in. Bij veranderende omstandigheden scherpen we de ingezette koers en strategie waar nodig tussentijds aan.

Financiële en juridische consequenties/aspecten:

Voor de uitvoering van Werk is geweldig! Beleidskader Participatie 2023-2026 ontvangen wij BUIG-budget voor de uitkeringen en voor re-integratie rijksmiddelen vanuit het Gemeentefonds. Door de krimpende budgetten hebben we scherpe keuzes moeten maken om de beschikbare middelen zo efficiënt en pragmatisch mogelijk in te kunnen zetten. Hierover is uw Raad geïnformeerd bij de vaststelling van de begroting over 2023 en de uitkomsten van de voorjaarsretraite 2023.

Het bijbehorende ontwerpbesluit bieden wij u hierbij ter vaststelling aan.

Burgemeester en wethouders van Rotterdam,

De secretaris,

V.J.M. Roozen

De burgemeester,

A. Aboutaleb

Bijlage(n):

Raadsinformatiebrief



Ontwerpbesluit

De Raad van de gemeente Rotterdam,

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 13 juni 2023
(raadsvoorstel nr. 2023/??) over het Beleidskader Participatie 2023-2026 getiteld 'Werk is
geweldig!';

Gelet op de gemeentelijke verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de
Participatiewet, IOAW, IOAZ en Bbz;

Besluit:

Het Beleidskader Participatie 2023-2026 getiteld 'Werk is geweldig!' vast te stellen. Hierin
zijn de beleidsmatige uitgangspunten voor de uitvoering van Participatiewet, IOAW,
IOAZ, Bbz vastgelegd. De uitgangspunten en actielijnen van het beleid zijn:

1. Stimuleren duurzame uitstroom en beperken instroom
2. Zorgen voor rechtmatige inkomensvoorziening
3. De ontwikkeling van mensen bevorderen
4. Zorgen voor meer passend werk
5. Meer focus en samenwerking op de regionale arbeidsmarkt

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van **XX-XX-2023**

De griffier,

De voorzitter,