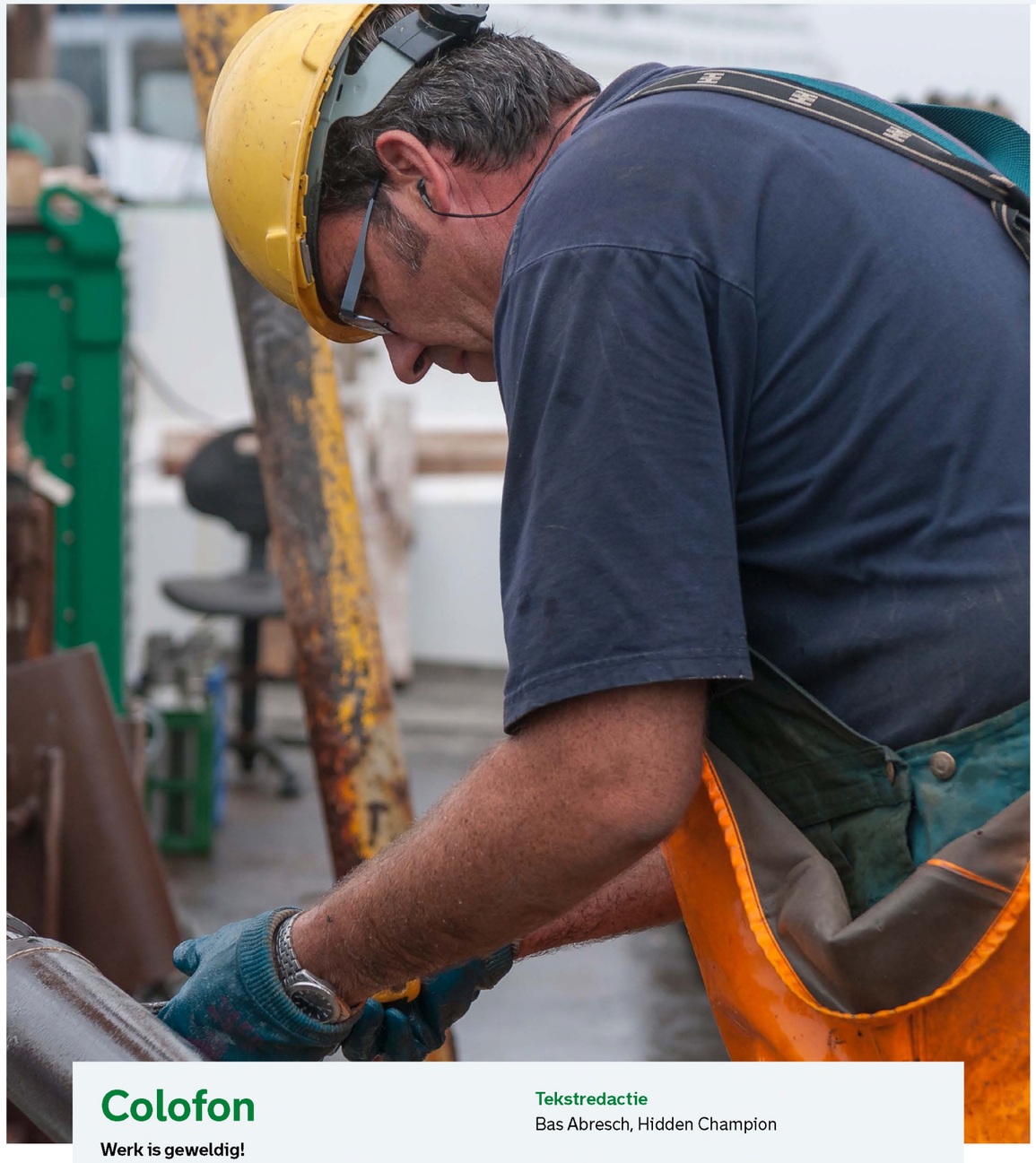


Werk is geweldig!

Beleidskader Participatie
2023-2026

Gemeente Rotterdam



Colofon

Werk is geweldig!
Beleidskader Participatie 2023-2026

Gemeente Rotterdam
Postbus 1024
3000 BA Rotterdam

Rotterdam.nl/
contact-werk-en-inkomen

Tekstredactie
Bas Abresch, Hidden Champion

Fotografie
Jan de Groen
Rhalda Jansen
Nico te Laak
David Rozing
Jan van der Meijde
Arnoud Verhey
Jan van der Ploeg
Hans Tak
David Rozing
Peter Schmidt

Vormgeving
Opschudders BV, Utrecht
Juni 2023

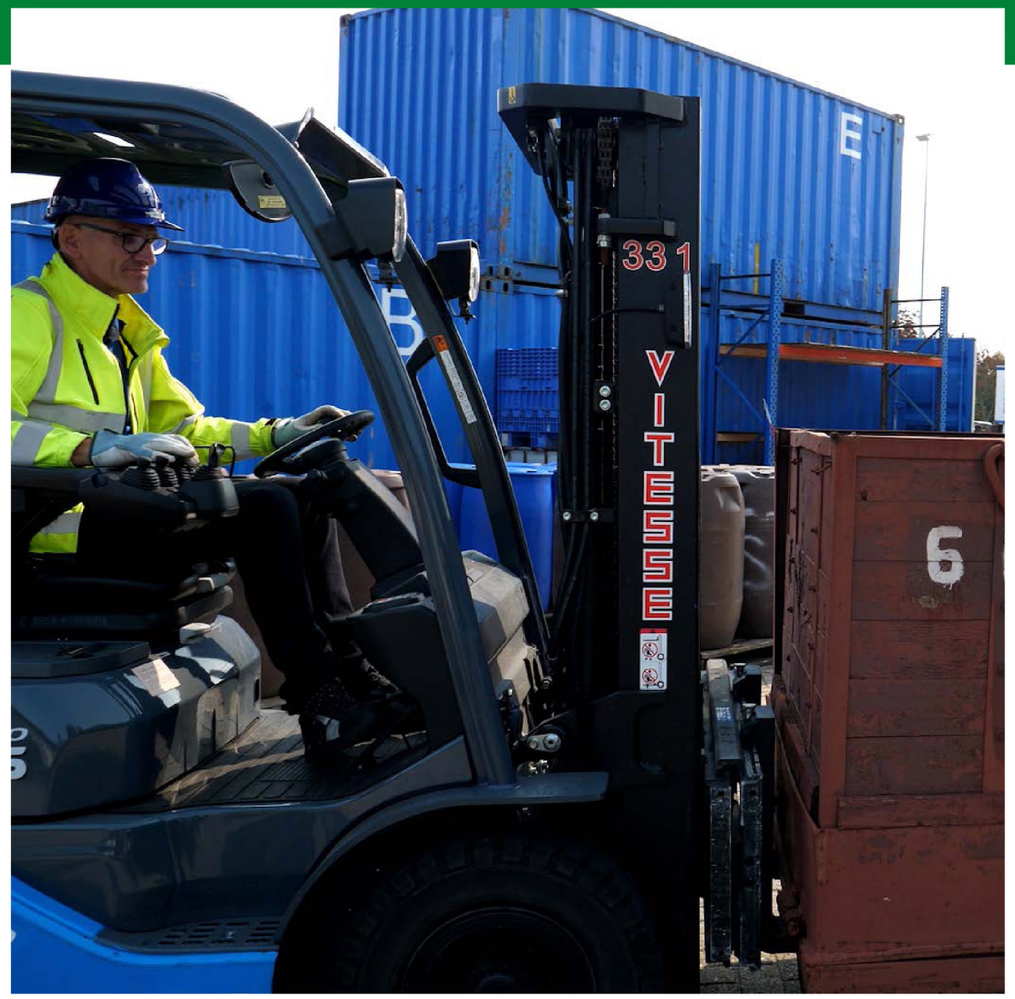
Inhoudsopgave

	Inleiding		4
1	**Actielijn: Stimuleren duurzame uitstroom en beperken instroom**		**8**
	1.1	Werkzoekenden	9
	1.2	Werkgevers	10
	Doelstelling		13
2	**Actielijn: Zorgen voor een rechtmatige inkomensvoorziening**		**16**
	2.1	Bijstandsuitkeringen	16
	2.2	Opsporen misbruik van bijstandsuitkering	16
	Doelstelling		19
3	**Actielijn: De ontwikkeling van mensen bevorderen**		**20**
	3.1	Stappen zetten richting werk	21
	3.2	Specifieke ondersteuning	22
	Doelstelling		24
4	**Actielijn: Zorgen voor meer passend werk**		**28**
	4.1	Sociaal ontwikkelbedrijf	29
	4.2	Loonkostensubsidie	30
	4.3	Sociaaleconomische impact en cocreatie	30
	Doelstelling		32
5	**Actielijn: Meer focus en samenwerking op de regionale arbeidsmarkt**		**36**
	5.1	Naar een vernieuwde regionale arbeidsmarktstructuur	37
	Doelstelling		39
6	**Leren en verbeteren dienstverlening**		**42**
	6.1	Mens- en wijkgerichte dienstverlening	43
	6.2	Lerende organisatie	43
7	**Financiën**		**46**

Bijlagen

Bijlage 1:	Arbeidsmarktanalyse	48
Bijlage 2:	Bestandsanalyse	52
Bijlage 3:	Lopende regionale arbeidsmarktprogramma's	60
Bijlage 4:	Afkortingenlijst	62

Inleiding



Werk is meer dan alleen een inkomen. Het is productief zijn. Iets betekenen. Mensen ontmoeten. Bij een team horen. Eigenwaarde vergroten. Ertoe doen. En natuurlijk ook een inkomen, waardoor het dagelijks leven beter betaalbaar wordt, stress vermindert en de leuke dingen van het leven makkelijker worden.

Werk is geweldig, en voor veel Rotterdammers met een te klein inkomen vaak precíes wat ze nodig hebben. Iedereen die kan werken, moet aan de slag kunnen komen. Dat is de essentie van de Rotterdamse uitvoering van de Participatiewet.

Alle Rotterdammers die (nog) niet werken, zijn nodig op de arbeidsmarkt. Hun potentieel wordt nu gemist. Voor iedereen die nu aan de kant zit, blijft ergens in onze stad werk liggen. Wat de huidige personeelstekorten praktisch betekenen? Kinderen worden niet vervoerd. Koffie wordt niet gezet. Post wordt niet bezorgd, mensen niet verzorgd. Producten worden niet gemaakt, diensten niet geleverd. 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. Daarom: iedereen die kan, aan het werk.

Minder huishoudens met een bijstandsuitkering

Dit is een grote opdracht. Rotterdam is de werkstad, maar ook de bijstandshoofdstad van Nederland. Nergens anders zijn relatief zoveel mensen afhankelijk van een uitkering en dus niet aan het werk. Dit moet anders. Dat is waar de maatschappij om vraagt vanwege de grote en langdurige personeelstekorten en waarom we alle beschikbare arbeidskracht moeten activeren. Het is ook waar uitkeringsgerechtigden zelf om vragen vanwege de stijgende kosten van het leven. Kosten die niet door overheid gecompenseerd kunnen blijven worden.

Daarom moeten we alle beschikbare arbeidskracht activeren. Het aantal huishoudens met een bijstandsuitkering in Rotterdam moet omlaag naar 30.000. Dat is ambitieus. In de afgelopen jaren is de gemiddelde uitkeringsduur steeds verder toegenomen. De belemmeringen om uit een uitkeringssituatie te komen, zijn juist hardnekkiger geworden. Om toch in onze opdracht te slagen zijn positiviteit, pragmatisme en samenwerking nodig.

Positiviteit

Positiviteit. Omdat het geloof dat het daadwerkelijk anders kan, het allerbelangrijkste is bij het verminderen van de grote bijstandsafhankelijkheid. Alle Rotterdammers verdienen meer dan een uitkering. Dat lukt niet altijd van vandaag op morgen. Maar met het juiste plan en de juiste begeleiding kan iedereen stappen zetten richting betaald werk. Positiviteit is daarmee óók cruciaal in de verhouding tussen gemeente en werkzoekende: voor iedereen die vooruit wil en zelf moeite hiervoor doet, is de gemeente een positieve, stimulerende partner, die gelooft in wat de werkzoekende wél kan.

Pragmatisme

Daarbij is ook pragmatisme nodig. Iedere Rotterdammer is anders. Er kan van alles in een leven gebeuren, waardoor iemand zonder werk raakt en blijft. Vaak moeten eerst belemmeringen worden weggenomen voordat stappen kunnen worden gezet. De een heeft daarbij begripvolle coaching nodig, de ander reageert beter op een stevigere aanpak of moet eerst even op adem komen. Maar er zijn ook mensen, en gelukkig is dat een minderheid, die moeten ondervinden dat de tijd voorbij is waarin je de bijstand kon misbruiken, bijvoorbeeld door zwart bij te verdienen.

Pragmatisme betekent ook dat we prioriteiten stellen. 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. Hen gaan we stimuleren, en porren als het moet, om in beweging te komen én blijven. Naar mate deze groep werkzoekenden uitstroomt en afneemt, spelen we capaciteit vrij voor intensieve begeleiding van de rest.

Vanuit werkgevers is eveneens pragmatisme nodig. Bij veel van hen moet een evolutie plaatsvinden in 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 – iets moet gebeuren om passende matches te maken. Werkzoekenden moeten zich ontwikkelen en werkgevers moeten zorgen dat dit (deels) bij hen op de werkvloer kan. Werknemers die op dag één precies kunnen wat de werkgever nodig heeft, zijn er niet meer. Werknemers die dit na een halfjaar met goede begeleiding en scholing kunnen, zijn er wél. Deze evolutie, waarvan veel sociale ondernemingen in onze stad het voorbeeld zijn, is cruciaal om de maatschappij te laten draaien en de economie te laten groeien.

Samenwerking

De opdracht om iedereen die kan werken aan werk te helpen, is meer dan ooit een collectieve missie. Daarin kunnen we alleen slagen als werkzoekenden, gemeente, sociaal ondernemers, werkgevers, onderwijspartners én andere partners samenwerken. Nu draagt de werkzoekende de stijgende kosten van het leven, de werkgever de stijgende kosten van onuitgevoerd werk en de gemeente de kosten van de uitkering. Iedereen gaat erop vooruit als meer mensen werken. De verantwoordelijkheid daarvoor dragen we dus ook samen. Dit maakt samenwerking tussen alle partners, in de hele regio, nog belangrijker en vanzelfsprekender dan die al was.

Het is onze ambitie om het aantal Rotterdamse huishoudens met een bijstandsuitkering te laten dalen naar 30.000 eind 2025.

Hoe gaan we dat doen?

In dit beleidskader geven we aan hoe we deze ambitie praktisch en concreet gaan realiseren. Dat doen we aan de hand van de actielijnen die we in de Strategiebrief Participatie (22bb008320) hebben geïntroduceerd. In de komende hoofdstukken lichten we per actielijn toe wat we gaan doen, welke instrumenten we inzetten, welke doelen we willen bereiken en wat dat voor Rotterdammers betekent. Hieronder introduceren we alvast kort de vijf actielijnen.

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. Deze tekorten zijn structureel en spelen in vele sectoren (zie de arbeidsmarktanalyse in bijlage 1). 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 doen dat met een focus op de maatschappelijk cruciale sectoren. Daarbij gaat het onder meer om de sectoren zorg, onderwijs, openbaar vervoer, bouw en techniek. Minstens zo belangrijk is om nieuwe instroom in de bijstand te beperken. We willen voorkomen dat mensen vanuit hun WW-uitkering doorstromen naar de bijstand. 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, bijvoorbeeld in de maatschappelijk cruciale sectoren. Meer hierover is te lezen in de hoofdstukken 1 en 5.



Zorgen voor rechtmatige inkomensvoorziening

De Participatiewet is er voor Rotterdammers die tijdelijk geen of onvoldoende inkomen hebben. We zorgen voor een rechtmatige inkomensvoorziening voor Rotterdammers die daar recht op 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. Het ontvangen van een uitkering is niet vrijblijvend: wie een uitkering ontvangt, doet naar vermogen mee en is op de hoogte van de rechten en plichten die daarbij horen.

Ook zetten we in op het voorkomen van misbruik van gemeenschapsgeld. We kijken daarbij naar wat de samenleving van ons verlangt en trekken lering uit de onterechte fraudeverdenkingen en het strenge terugvorderingsbeleid van het landelijke toeslagenschandaal. We werken mensgericht en vanuit verantwoord vertrouwen. Helaas komt misbruik van bijstandsuitkeringen nog steeds voor. Daarom intensiveren we het aantal uitgevoerde rechtmatigheidsonderzoeken en vergroten we de pakkans bij fraude. Want: opzettelijke fraude mag nooit lonen. Meer hierover leest u in hoofdstuk 2.

De ontwikkeling van mensen bevorderen

De bestandsanalyse (zie bijlage 2) laat zien dat de Rotterdammers die langere tijd een uitkering ontvangen een relatief zwakke arbeidsmarktpositie hebben. Ze zijn vaak ouder, hebben een lager opleidingsniveau en kampen met schulden en/of gezondheidsproblemen. Op huishoudensniveau is er vaak sprake van meerdere samenhangende problemen; een (langdurig) laag inkomen, een slechte woning, matige taalbeheersing, stress en opvoedproblemen. Hierdoor is betaald werk niet meteen haalbaar voor iedereen. Daarom ondersteunen we Rotterdammers bij het verbeteren van hun arbeidsmarktpositie, zodat ze op termijn toch de stap naar werk kunnen maken. Dit gebeurt meestal in combinatie met de inzet van taaltrainingen, gezondheids- en beweegtrajecten, vrijwilligerswerk of mantelzorg. In hoofdstuk 3 gaan we hier uitgebreider op in.

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 sociaal ontwikkelbedrijf Rotterdam Inclusief. En we stimuleren en faciliteren werkgevers om het beschikbare werk beter te laten aansluiten bij de kwaliteiten en mogelijkheden van werkzoekenden. Onder meer met instrumenten als loonkostensubsidie, social return, jobcarving of open hiring. Hiervoor zijn sociale ondernemers vaak het goede voorbeeld. In hoofdstuk 4 lichten we dit toe en vertellen we meer over onze ondersteuning voor werkgevers en werkzoekenden.

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 de regio werken we intensief samen met onze partners: werkgevers, ondernemers, onderwijsinstellingen, sociale partners, intermediairs en regiogemeenten. We bouwen voort op het unieke fundament dat er ligt en maken een start met het Rijnmonds Arbeidsmarktperspectieffonds (RAP) en het Regionaal Werkcentrum (RWC). In hoofdstuk 5 leest u meer hierover.

In hoofdstuk 6 gaan we in op de uitgangspunten van onze dienstverlening en de manieren waarop we de uitvoering van ons beleid volgen, evalueren (en daarvan leren) en rapporteren over de resultaten. We ronden in hoofdstuk 7 af met het financieel kader waarbinnen we onze ambities moeten realiseren.

1. Stimuleren duurzame uitstroom en beperken instroom



Werkzoekenden die kunnen werken, willen we zo snel mogelijk naar een baan begeleiden. Zo voorkomen we dat ze onnodig lang een uitkering ontvangen. We motiveren hen om hun financiële zelfstandigheid terug te pakken. We plaatsen hen bij voorkeur op vacatures in maatschappelijk cruciale sectoren. Zo leveren we ook een bijdrage aan het terugdringen van de personeelstekorten op de plekken waar ze maatschappelijk het meest pijn doen. Het is in het belang van werkgevers om het werk aan te passen aan de beschikbare mensen, in plaats van de perfecte werknemer te zoeken voor het beschikbare werk. We trekken samen op met werkgevers om deze omslag te maken.

In plaats van focussen op de beperkingen van een werkzoekende gaan we juist uit van diens talenten en mogelijkheden. Die maken we inzichtelijk voor de werkgever. Met die positieve benadering maken we de stap naar werk zo klein mogelijk. We willen voorkomen dat het aantal werkzoekenden stijgt bij economische tegenspoed. Daarom kiezen we bij voorkeur voor uitstroom naar duurzaam werk. Zo dragen we bij aan het realiseren van de daling van het aantal huishoudens met een uitkering naar 30.000.

Hoe gaan we dat doen?

1.1. Werkzoekenden

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. Onderzoek heeft uitgewezen dat langdurig zonder werk zitten de stap terug veel moeilijker maakt. Om de werkzoekende Rotterdammer duurzaam te laten uitstromen naar werk zetten wij in op vijf acties:

- Voorkomen van instroom in de bijstand;
- Vlot een gesprek over werk met de werkcoach;
- Inzet op duurzaam werk;
- Vergemakkelijken deeltijdwerk;
- Voorkomen herinstroom door nazorg.

1.1.1. Voorkomen instroom in de bijstand

We ondersteunen Rotterdammers die aan het einde zitten van hun WW-periode in hun zoektocht naar werk. We werken hierbij nauw samen met het UWV, wiens wettelijke taak dit is. We willen dat de werkzoekende een baan vindt, nog voordat de WW-uitkering eindigt. Zo voorkomen we (onnodige) instroom in de bijstand. Dit doen we via de aanpak WW@Work. Daarbij helpt een ontwikkelcoach werkzoekenden op een laagdrempelige en informele manier. Werkzoekenden worden bewust gemaakt van hun sterke eigenschappen en leren op verschillende manieren hoe ze hun kwaliteiten beter kunnen tonen bij het solliciteren. Instroom kunnen we ook voorkomen door ervoor te zorgen dat mensen aan het werk blijven (werkbehoud) en duurzaam inzetbaar blijven. Deze regionale aanpak komt aan de orde in hoofdstuk 5.

1.1.2. Vlot een gesprek over werk met de werkcoach

Uiteraard bieden we iedere Rotterdammer die een uitkeringsaanvraag doet, en daar recht op heeft, inkomenszekerheid voor de periode dat dit nodig is. Maar het hoofddoel is om diegene zo vlot mogelijk (weer) aan het werk te krijgen. Zo snel mogelijk na de aanvraag wordt de werkzoekende Rotterdammer benaderd door de werkcoach om afspraken te maken over de weg naar werk, waar nodig gedoseerd en in combinatie met opleidingen of op basis van loonkostensubsidie (LKS).

1.1.3. Inzet op duurzaam werk

We vinden het belangrijk dat de uitstroom naar betaald werk duurzaam is. Het draaideureffect, waarbij mensen telkens weer terugkeren in een uitkeringssituatie, willen we minimaliseren. Dat kan wanneer mensen langdurig aan het werk blijven en niet terugvallen in de bijstand. Daarom bieden we werkzoekenden een baan die voor de lange termijn zekerheid en perspectief biedt. In Rotterdam betekent dat een baan met een arbeidsovereenkomst van minimaal twaalf maanden en voldoende uren om meer te verdienen dan de uitkeringsnorm. Werk moet lonen; mensen moeten er financieel echt op vooruit gaan. Duurzaam werk betekent ook dat we werkzoekenden bij voorkeur plaatsen bij werkgevers die fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden bieden en zich houden aan de geldende cao-afspraken.

1.1.4. Vergemakkelijken deeltijdwerk

Klantreizen en onderzoeken wijzen uit dat deeltijdwerk een belangrijke opstap kan zijn naar een volledige baan. Het hebben van (deeltijd)werk is in meerdere opzichten van groot belang. Wie eenmaal is begonnen, blijft langduriger aan het werk. Dat draagt bij aan de uitstroom naar duurzaam werk. Bovendien heeft deeltijdwerk positieve effecten op gezondheid, welbevinden en zelfvertrouwen.

Tegelijkertijd brengt deeltijdwerk vanuit een uitkering onzekerheden met zich mee. Bij elke inkomensverandering kan een (ongewenst) financieel effect optreden. Dit willen we zoveel mogelijk voorkomen, omdat we de stap naar werk juist willen verkleinen. Daarom experimenteren we met mogelijkheden om de stap naar deeltijdwerk te vergemakkelijken door deze onzekerheden te minimaliseren. Er komt een wijziging van de Participatiewet, die ruimte biedt voor een financiële buffer om schommelingen in inkomen bij deeltijdwerk op te vangen. Vooruitlopend daarop zijn we gestart met het project Met Inkomenszekerheid Naar Werk (MINW). Samen met werkzoekenden uit het gebied van het Nationaal Programma Rotterdam-Zuid (NPRZ) wordt verkend welke belemmeringen en onzekerheden zij ervaren bij de stap naar deeltijdwerk.

1.1.5. Voorkomen herinstroom door nazorg

Onze dienstverlening stopt niet wanneer een werkzoekende uitstroomt. Wanneer een werkzoekende betaald werk heeft gevonden en inkomsten heeft

boven de bijstandsnorm, bieden we in eerste instantie voor maximaal zes maanden begeleiding gericht op werkbehoud. Indien nodig verlengen we dit. Zo willen we de werkzoekende zoveel mogelijk aanreiken om te voorkomen dat hij terugvalt in een uitkering. Ook bij de acceptatie van deeltijdwerk of een leerwerktraject houden we de vinger aan de pols. Als een werkzoekende toch uitvalt, gaan we na wat nodig is om zo snel mogelijk terug te keren naar hetzelfde of ander werk.

1.2. Werkgevers

Van zzp'ers, midden- en kleinbedrijf (MKB) tot aan grote bedrijven; alle ondernemers zijn onze bondgenoten bij het realiseren van de doelstelling om zoveel mogelijk Rotterdammers aan het werk te krijgen. Zo'n 60% van de werkgelegenheid in Rotterdam zit bij de bijna 20.000 MKB-bedrijven. Daarom is vooral het MKB voor ons een essentiële partner om duurzame uitstroom te realiseren en gezamenlijk iets te doen aan de forse personeelstekorten, bij voorkeur in de sectoren met de grootste maatschappelijke impact. We gaat het volgende doen om dit te realiseren:

- Pragmatisch werkgeverschap stimuleren;
- Inzet op matching van werkzoekende en werkgever;
- Focus op werk in maatschappelijk cruciale beroepen;
- Meer aandacht voor skills van werkzoekenden.

1.2.1 Pragmatisch werkgeverschap stimuleren

Vanuit het WerkgeversServicepunt Rijnmond (WSPR) ondersteunen we zowel het MKB als grotere ondernemingen bij diverse personele vraagstukken. Denk aan werving en selectie van nieuw personeel, inwerk- en proefperiodes om mensen een goede start te laten maken, de invulling van leerwerktrajecten of ondersteuning bij jobcarving en functiecreatie (zie ook hoofdstuk 4). Om goed te kunnen inspelen op de vraag van werkgevers sluit het WSPR deals met werkgevers. Daarmee kunnen ze hen op maat ondersteunen en zo duurzame plaatsing van werkzoekenden mogelijk maken. Daarnaast biedt het Regionaal Bureau Zelfstandigen (RBZ) financiële hulp, advies en begeleiding aan startende en gevestigde ondernemers, zzp'ers en binnenvaartschippers.

Tijden zijn veranderd; er zijn momenteel (veel) meer vacatures dan beschikbaar personeel. Werkgevers moeten – in hun eigen belang – pragmatisch zijn in de manier waarop zij hun personeel werven. Er zijn voldoende mensen die willen en kunnen werken als werkgevers bereid zijn ruimte voor hen te maken. Daarom zoeken we actief naar werkgevers die deze wederzijdse belangen inzien en bereid zijn:

- Te kijken naar iemands mogelijkheden in plaats van diens beperkingen;
- Te investeren in medewerkers door middel van opleiding, training en/of coaching;
- De werkprocessen en functies aan te passen aan de beschikbare mensen.

Waar nodig bieden wij werkgevers ondersteunende instrumenten als loonkostensubsidies, opleidingen of proefplaatsingen.



1.2.2. Inzet op matching van werkzoekende en werkgever

We proberen werkgevers en werkzoekenden op diverse manieren bij elkaar (in beeld) te brengen en informatie over elkaar transparant te maken.

HalloWerk
Het online-matchingplatform HalloWerk maakt werkzoekenden op laagdrempelige wijze zichtbaar voor werkgevers. Werkzoekenden kunnen een profiel aanmaken gebaseerd op hun vaardigheden, talenten en drijfveren. Werkgevers kunnen hen dan direct benaderen. HalloWerk maakt ook beschikbare vacatures in onze arbeidsmarktregio inzichtelijk, zodat werkzoekenden direct kunnen solliciteren. Momenteel werken we aan de doorontwikkeling van HalloWerk naar een app. Daarmee kunnen we nog sneller en laagdrempeliger matches realiseren.

Doelgerichte banenmarkten
We organiseren verspreid over het jaar diverse kleinschalige banenmarkten, waarin per keer de behoefte van een doelgroep, gebied of specifieke sector centraal staat. Om te zorgen voor een optimale opkomst en een goed resultaat worden banenmarkten aangevuld met activiteiten gericht op de ontwikkeling van werkzoekenden. De werkzoekende krijgt dan bijvoorbeeld een voorbereidingssessie of begeleiding van een (werk)coach. We nodigen voor onze banenmarkten ook partijen uit de cruciale sectoren uit.

Wijk- en gebiedsgerichte benadering
Voor specifieke, wijkgerichte uitdagingen zetten we lokale activiteiten op, zoals wijkcampagnes en banenmarkten. Of wijkwerktafels, waarbij professionals van Maatschappelijke Ontwikkeling (MO) en Werk & Inkomen (W&I) naar de wijk komen om werkzoekenden te helpen bij het wegnemen van belemmeringen om aan het werk te gaan. Een ander voorbeeld is een stratenaanpak, gericht op plekken waar veel huishoudens met een uitkering wonen. Verder kunnen we wijkgericht werken als ergens een transitie plaatsvindt die werkgelegenheid met zich meebrengt, zoals in de Spaanse Polder en Nieuw Reijerwaard (Dutch Fresh Port).

1.2.3 Focus op werk in maatschappelijk cruciale beroepen

Personeelstekorten bemoeilijken de continuïteit van de voor onze stad onmisbare dienstverlening. Dit speelt (onder meer) in de sectoren zorg, onderwijs, kinderopvang, openbaar vervoer, bouw en techniek, veiligheid, haven en logistiek. Maar ook rondom de drie grote transities waarmee onze regio momenteel te maken heeft: digitalisering, de energietransitie en de ontwikkeling naar een circulaire economie. Steeds vaker hebben Rotterdammers last van het tekort aan leraren, politieagenten, pedagogisch medewerkers of zorgpersoneel. En zonder technische vakmensen komen er geen woningen, ligt de haven stil en worden energie- en klimaatmaatregelen niet (tijdig) gerealiseerd. Daarom vinden wij het belangrijk dat meer Rotterdammers voor dit soort conjunctuurbestendig werk kiezen. Zo ontstaat er voor alle betrokkenen een win-winsituatie. Werkzoekenden krijgen nieuwe kansen op duurzaam werk, waardoor ook het bijstandsbestand structureel krimpt. Werkgevers krijgen gemotiveerde medewerkers, waardoor zij hun diensten (weer) kunnen leveren. En daarvan profiteren uiteindelijk alle Rotterdammers. Dit gaan we bevorderen met onder meer het Rijnmonds Arbeidsmarktperspectieffonds (zie hoofdstuk 5).

Loopbaanoriëntatie Haven, Techniek en Zorg op Zuid
Onderdeel van Nationaal Programma Rotterdam Zuid (NPRZ) is een programma gericht op loopbaanoriëntatie en het vergroten van de arbeidsmarktkansen van jongeren op Zuid. Jongeren die kiezen voor een beroepsopleiding worden niet alleen voorbereid op werk in haven, techniek of zorg, maar krijgen van betrokken werkgevers tevens de garantie dat zij na afronding van hun opleiding en stage bij die werkgever hun eerste contract krijgen. Dat heet de AanDeBak-garantie.

1.2.4 Meer aandacht voor skills van werkzoekenden

Veel werkgevers beoordelen potentiële kandidaten vooral op basis van formeel vastgelegde kwalificaties. De meeste werkzoekenden beschikken echter niet over een cv dat precies past bij de vacature of hebben geen (relevante) werkervaring. Hierdoor worden deze kandidaten eerder en vaker afgewezen bij sollicitaties, terwijl ze wél de competenties hebben om dit werk (op termijn) te kunnen doen. Zeker in deze tijd van krapte op de arbeidsmarkt is deze afwijzing onnodig en vooral zonde. Door meer te kijken naar skills en competenties komt er meer en ander onbenut arbeidspotentieel in beeld. We trekken samen met de werkgevers op om die omslag te maken.

Skills inzichtelijk maken
Het UWV ontwikkelt onder de naam CompetentNL een landelijke 'skills-taal', zodat werkzoekenden en werkgevers met dezelfde terminologie werken. Daardoor zijn matches op basis van skills makkelijker te maken. Zodra landelijk de eerste pilots starten, zullen we hieraan deelnemen; zeker waar het gaat om de introductie van een (regionaal) skillspaspoort. In de tussentijd zitten we niet stil; via RijnmondInzicht.nl zijn we al gestart met het inzichtelijk maken van de in de regio gevraagde IT-, soft- en taalskills. Ook in de kwartaalmonitor RijnmondWerktDoor geven we inzicht in de meest kansrijke beroepen en overstapkansen op basis van gevraagde vaardigheden.

Open badges
We experimenteren op kleine schaal met een pilot rondom open badges. Dit zijn digitale waarde-insignes, die je ontvangt als je over een bepaalde vaardigheid beschikt (en dit hebt aangetoond). Door middel van een QR-code kun je hiermee communiceren, bijvoorbeeld op je cv, LinkedIn of andere social-mediakanalen. Via onder andere de Leerpraktijkcentra (LPC, zie hoofdstuk 3) zijn drie leerlijnen opgezet: schoonmaak, horeca en groenvoorziening. Blijkt deze pilot een succes, dan wordt overwogen een aanpak met badges op te nemen in het reguliere dienstverleningsaanbod.

Doelstelling Actielijn Stimuleren duurzame uitstroom en beperken instroom
In de periode 2023-2026 daalt het aantal Rotterdamse huishoudens met een bijstandsuitkering naar 30.000. Om deze doelstelling te realiseren, werken we zoals hierboven beschreven staat. Ook de activiteiten uit de andere hoofdstukken dragen bij aan dit doel.

	2023 (peildatum: 31-12-2023)	**2024** (peildatum: 31-12-2024)	**2025** (peildatum: 31-12-2025)
Aantal Rotterdamse huishoudens met een bijstandsuitkering.	32.325	31.350	30.000





Werkgever Fulco haalt ‘verrijking’ binnen via HalloWerk

Fulco Pistoor (57) is sinds 2013 mede-eigenaar van kapsalon Monroe’s. Zodra hij hoort dat er vrouwen en kinderen uit Oekraïne in de buurt worden opgevangen, neemt hij contact op met HalloWerk. Een maand later heeft de enthousiaste kapster Anastasiia (25) uit Odessa haar plek gevonden in het kappersteam van Fulco. “Het voelt als mijn nieuwe familie.”

Het is druk in kapperssalon Monroe’s in Bergschenhoek. Er wordt geconcentreerd geknipt, geverfd en gedroogd. De zaken gaan goed in de vier kapsalons van Fulco verspreid over de regio, maar de eigenaar is eerlijk: goed personeel vinden is lastig in deze tijd. “Na de zoveelste advertentie op een vacaturesite, wilde ik het anders doen. Ik hoorde over het Oekraïens Huis en belde de gemeente”, vertelt Fulco.

Zo komt de werkgever in contact met HalloWerk. “Ik vroeg of zich onder de vluchtelingen ook kappers bevonden. Dat bleek zo te zijn, want twee weken later belde de accountmanager van HalloWerk terug. Ze wilde me voorstellen aan een geschikte kandidate.”

Kapster Anastasiia stuurde haar toekomstige werkgever vervolgens meteen een app-bericht. “In het Engels, dat vond ik erg netjes.”

Anastasiia voelt zich als een vis in het water in de kapsalon. Ze vertelt tussen het knippen en kleuren door over haar achtergrond: “Ik heb in Odessa een driejarige kappersopleiding gedaan en ben gespecialiseerd in krullenkapsels. Ik wilde graag aan de slag en heb meteen gereageerd.”

Positieve houding

Tijdens de eerste kennismaking klikte het meteen. “Fulco wilde natuurlijk weten hoe ik mijn toekomst voor me zie. Daar was ik duidelijk over: ik wil graag in Nederland iets opbouwen. Ik wil de taal leren en meer leren over het knippen van korte kapsels”, zegt Anastasiia. Fulco vult aan: “Door haar positieve houding en haar wil om te werken, investeren we graag in haar.”

> **“Het voelt als mijn nieuwe familie."**

Het team van Monroe’s schoolt Anastasiia elke dinsdag bij, zodat ze de specifieke kneepjes van het vak leert. “Daar maak ik een van mijn senior kappers voor vrij. Ook volgt Anastasiia een cursus Nederlands. We praten zoveel mogelijk Nederlands met haar, op de werkvloer en tijdens de lunch. Het gaat steeds beter, dat hoor ik bijvoorbeeld aan de gesprekken die Anastasiia met klanten heeft.” Het hechte kappersteam helpt hun nieuwe collega ook aan kleding en spullen die ze mist door haar vlucht uit Oekraïne. “We vinden het belangrijk dat ze zich thuis voelt.”

Dankbaar

Anastasiia werkt inmiddels vier dagen per week in de salon. “De eerste werkdag was heel spannend, maar mijn collega’s waren erg aardig en behulpzaam”, glimlacht de kapster. Na haar eerste werkdag belde de accountmanager van HalloWerk om te vragen hoe het was gegaan. “Ik vertelde hoe blij ik was, vooral met het warme welkom en de gezelligheid met mijn collega’s. Het voelt als mijn nieuwe familie. Ik ben iedereen erg dankbaar.”

Werkgever Fulco is blij dat hij er zo’n enthousiaste, leergierige werkkracht bij heeft. “Het gaat supergoed. Anastasiia is in korte tijd uitgegroeid tot een belangrijke collega, vanwege haar eerlijkheid en onbevangenheid. En natuurlijk omdat ze graag wil leren en werken. Ze is een verrijking voor het bedrijf. Fijn dat HalloWerk hier een rol in heeft gespeeld.”



2. Zorgen voor een rechtmatige inkomens-voorziening



We zorgen voor een rechtmatige inkomensvoorziening voor Rotterdammers die daar recht op hebben en zetten in op het voorkomen van misbruik van gemeenschapsgeld. We kijken daarbij naar wat de samenleving van ons verlangt en trekken lering uit de onterechte fraudeverdenkingen en het strenge terugvorderingsbeleid van het landelijke toeslagenschandaal. We werken mensgericht en vertrouwen wat de burger ons vertelt. Dit is geen blind vertrouwen, maar verantwoord vertrouwen. In het contact met de burger, ondersteund door processen en systemen, zitten 'checks' om misbruik te voorkomen. We blijven alert op mogelijke fraude, want opzettelijke fraude mag nooit lonen. Helaas laat de praktijk zien dat misbruik van bijstandsuitkeringen nog steeds voorkomt. Daarom intensiveren we het aantal uitgevoerde rechtmatigheidsonderzoeken en vergroten we de ervaren pakkans bij fraude.

Hoe gaan we dat doen?

2.1 Bijstandsuitkeringen

Rotterdammers die (tijdelijk) niet in hun eigen inkomen kunnen voorzien, kunnen op een toegankelijke manier een bijstandsuitkering aanvragen. Onze communicatie en besluiten over de aanvraag zijn begrijpelijk, zodat Rotterdammers weten wat ze van ons mogen en kunnen verwachten. We zorgen ervoor dat de bijstandsuitkering uitsluitend terechtkomt bij Rotterdammers die er recht op hebben. Bij het ontvangen van een bijstandsuitkering horen ook rechten en plichten. Om Rotterdammers die aanspraak maken op een bijstandsuitkering zo goed mogelijk te helpen en om fouten te voorkomen, zetten we in op de volgende drie acties:

- Bieden van toegankelijke dienstverlening met de menselijke maat;
- Rechtmatige inkomensverstrekking;
- Actief informeren over rechten en plichten.

2.1.1 Bieden van toegankelijke dienstverlening met de menselijke maat

We zetten digitale instrumenten in om het aanvragen van een bijstandsuitkering zo duidelijk en toegankelijk mogelijk te maken. Rotterdammers die digitaal minder vaardig zijn of niet beschikken over de juiste middelen kunnen langskomen op één van onze locaties. De aanvraag wordt zo snel mogelijk afgehandeld, zodat er snel duidelijkheid is over het inkomen.

Elke Rotterdamse bijstandsgerechtigde heeft een eigen contactpersoon. Deze medewerker geeft bij vragen over de uitkering direct antwoord of gaat op zoek naar het juiste antwoord. Als blijkt dat mensen meer hulp nodig hebben, geven we goed advies en zorgen we voor een duidelijke overdracht naar passende (gemeentelijke) hulpverlening. We zoeken altijd de balans tussen rechtvaardigheid en rechtmatigheid en leveren maatwerk waar dat mogelijk is.

2.1.2 Rechtmatige inkomensverstrekking

Gemeenschapsgeld moet uitsluitend gaan naar de mensen die er recht op hebben. Dat verwacht de samenleving van ons. Daarom zorgen we voor een rechtmatige inkomensverstrekking. Bij het ontvangen van een bijstandsuitkering horen rechten en plichten. Zo moeten bijstandsgerechtigden, op basis van de inlichtingenplicht, wijzigingen doorgeven die van belang zijn voor het bepalen van het recht op en de hoogte van de uitkering. Op basis daarvan wordt de uitkering aangepast aan de nieuwe situatie. We stimuleren in het gehele uitkeringsproces dat Rotterdammers relevante wijzigingen in hun situatie correct en tijdig doorgeven. Zo voorkomen we dat een bijstandsgerechtigde later geconfronteerd wordt met een terugvordering, omdat de uitkering (deels) onterecht is ontvangen. We verwerken doorgegeven wijzigingen tijdig en juist.

2.1.3 Actief informeren over rechten en plichten

Een afname van niet-verwijtbare onrechtmatigheden begint bij goede en duidelijke communicatie. We informeren alle Rotterdammers met een bijstandsuitkering over de rechten en plichten die horen bij de Participatiewet. Informatie hierover wordt digitaal, fysiek en telefonisch aangeboden. Rotterdammers worden onder andere op onderstaande manieren geïnformeerd:

- We sturen elke Rotterdammer met een bijstandsuitkering twee keer per jaar een informatiefolder over de inlichtingenplicht;
- We voeren twee keer per jaar een sms-actie uit. Rotterdammers met een bijstandsuitkering ontvangen een sms met het verzoek om de gemeente op te hoogte te brengen als hun situatie veranderd is;
- Om de inlichtingenplicht uit te leggen, organiseren we informatiebijeenkomsten en nemen we deel aan evenementen waar bijstandsgerechtigden komen;
- We maken gebruik van audiovisuele middelen, zoals animaties, om Rotterdammers te bereiken.

We zoeken continu naar betere manieren om Rotterdammers proactief te informeren. Zo lang iemand een uitkering ontvangt, toetsen we tijdens verschillende contactmomenten of bijstandsgerechtigden op de hoogte zijn van alle rechten en plichten. Bijvoorbeeld tijdens een gesprek met een jongerenconsulent, activeringscoach of een werkcoach. Als het nodig is, leggen zij de rechten en plichten uit.

2.2 Opsporen misbruik van bijstandsuitkering

Helaas worden wijzigingen en andere informatie soms bewust niet of foutief aan ons doorgegeven. Er kan dan sprake zijn van onrechtmatigheden en mogelijk zelfs van fraude. Onrechtmatigheden en fraude willen we logischerwijs zoveel mogelijk terugdringen. We onderzoeken mogelijk misbruik van uitkeringen op de volgende drie manieren:

- Heronderzoeken;
- Fraudeonderzoeken;
- Ketenaanpak toezicht inkomen.

2.2.1 Heronderzoeken

Bij een heronderzoek controleren we de rechtmatigheid van de bijstandsuitkering zonder dat er een signaal is dat er iets niet klopt. Elk jaar bepalen we de methode om uitkeringen te heronderzoeken. In 2023 maken we gebruik van twee manieren: 1) we nodigen Rotterdammers uit die we het langst niet gesproken hebben en 2) we passen de aselecte methode toe.

Deze Rotterdammers worden niet uitgenodigd omdat ze verdacht worden van fraude. Heronderzoeken worden ingezet om vroegtijdig onrechtmatigheden te signaleren en te corrigeren, bijvoorbeeld in gevallen dat wijzigingen per ongeluk niet goed zijn doorgevoerd. Bij een schending van de inlichtingenplicht vorderen we de te veel betaalde uitkering terug en leggen we een boete op. De hoogte van de boete hangt af van de mate waarin de fout verwijtbaar is. Bij een niet-verwijtbare schending van de inlichtingenplicht vorderen we alleen uitkeringsgelden terug. Naast het opsporen van schendingen van de inlichtingenplicht zijn heronderzoeken een goede manier om bijstandsgerechtigden te spreken en te achterhalen of ze andere hulp van ons nodig hebben.

2.2.2 Fraudeonderzoeken

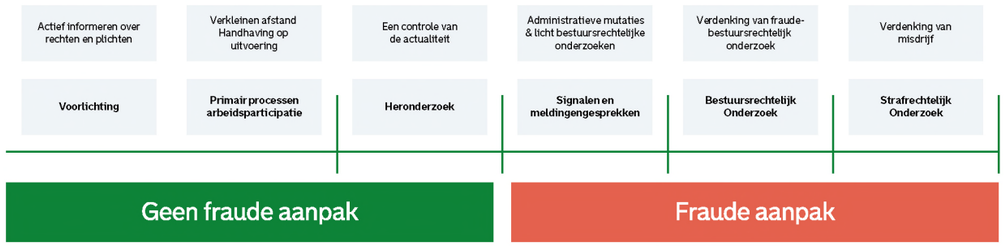
Onze boodschap is dat fraude niet loont in Rotterdam. Een fraudeonderzoek voeren we uit als er signalen zijn dat fraude wordt gepleegd. Deze signalen komen van collega's, ketenpartners van de gemeente of van Rotterdammers die een (anonieme) melding doen bij de gemeente. We voeren verschillende onderzoeksprocessen uit om mogelijke onrechtmatigheden of fraude te signaleren, te onderzoeken en vast te stellen.

We stimuleren collega's die de meeste contactmomenten met bijstandsgerechtigden hebben om objectieve signalen van mogelijke onrechtmatigheden te melden. Op basis van betere signaalherkenning vragen we hen actief te handelen op mogelijke fraudesignalen. En om deze signalen, indien van toepassing, door te geven aan fraudeonderzoekers. Zo vergroten we de daadwerkelijke pakkans.

2.2.3 Ketenaanpak toezicht inkomen

Het doel is om in deze collegeperiode een duidelijke verbetering te bewerkstelligen in de effectiviteit van de handhavingsteams. Daarom verhogen we het aantal heronderzoeken en fraudeonderzoeken. Om de productie van fraudeonderzoeken te verhogen, breiden we het aantal sociaal rechercheurs uit. We kunnen zo meer signalen van fraude oppakken en onderzoeken, zowel bestuursrechtelijk als strafrechtelijk. We doen dit samen met collega's binnen de gemeente (waaronder de directie Veiligheid), het Openbaar Ministerie en de politie. Zo sporen we zoveel mogelijk misbruik van bijstandsgelden op. Deze intensivering is een begin van een nieuwe wijze van handhaven. De handhavingsteams gaan dichter op de uitvoering opereren. Vermoedens van fraude die inkomensconsulenten en werkcoaches signaleren, worden opgepakt en onderzocht – samen met de meldingen die inwoners doen. Dit betekent dat de fraudeteams meer in een keten georganiseerd worden. Deze gerichte ketenaanpak is effectiever en efficiënter. In onderstaande afbeelding is deze werkwijze vormgegeven.

Ook bij onze handhavingstaken behouden we de balans tussen rechtvaardigheid en rechtmatigheid. Dat doen we door steeds te werken vanuit de bedoeling van de wetten en regels. Via verschillende kanalen communiceren wij over onze handhavingsaanpak en de effectiviteit hiervan. Door zichtbaar te zijn, maken we Rotterdammers bewust van hun eigen verantwoordelijkheid. Zo vergroten we de ervaren én daadwerkelijke pakkans op fraude.



Keten Toezicht en Handhaving Inkomen

Doelstelling Actielijn Zorgen voor een rechtmatige inkomensvoorziening
In de periode 2023-2026 verbeteren we de effectiviteit van de handhavingsteams en zorgen we daarmee voor een rechtmatige verstrekking van bijstand en het aanpakken van fraude. Dit doen we door middel van een strikte, maar gerichte aanpak. De werkwijze zoals hierboven beschreven draagt bij aan het realiseren van dit doel.

	2023 (peildatum: 31-12-2023)	**2024** (peildatum: 31-12-2024)	**2025** (peildatum: 31-12-2025)	**2026** (peildatum: 31-12-2026)
Aantal afgeronde fraudeonderzoeken	700	800	850	850

Keten Toezicht en Handhaving Inkomen

SMS-alerts

Informeren over rechten en plichten

Rotterdammers met een bijstandsuitkering worden door het sms bericht eraan herinnerd om wijzigingen op tijd door te geven. Het gaat dan om wijzigingen zoals een verhuizing, een echtscheiding, iemand die komt inwonen of om extra inkomsten. Inmiddels hebben al meer dan 28.500 Rotterdammers in de bijstand zo'n sms'je ontvangen. Zo voorkomen we onvolledige en foutieve informatie in onze systemen en kunnen we de uitkering aanpassen aan de nieuwe situatie. Op deze manier zorgen we ervoor dat gemeenschapsgeld alleen terechtkomt bij Rotterdammers die er recht op hebben.

Het overkomt Rotterdammers met een uitkering af en toe: vergeten een verandering in hun inkomen of hun woon- of leefsituatie door te geven. Daardoor bestaat de kans dat zij achteraf een geldbedrag moeten terugbetalen. De gemeente helpt hen een handje door twee keer per jaar hierover sms-alerts te versturen.

Resultaat sms-actie al zichtbaar

'De bijstandswet is best lastig', zegt Nico Moerman, inkomensconsulent bij de gemeente. 'Veel mensen weten niet dat zij bijvoorbeeld ook moeten melden dat zij een geldprijs hebben gewonnen, of tijdelijk in het buitenland zijn. Of zij vergeten om veranderingen door te geven. Als je bijvoorbeeld aan het verhuizen bent of in een scheiding zit, heb je nog een heleboel andere dingen aan je hoofd. Op de website van Rotterdam staan voorbeelden waarvoor de inlichtingenplicht geldt.
Dat scheelt een hoop onzekerheid bij deze Rotterdammers.' Het effect van de sms-actie is al zichtbaar; de webpagina over dit onderwerp wordt nu 500% meer bezocht dan voorheen.

Het regelmatig versturen van de sms'jes is een van de acties waarmee de gemeente de inlichtingenplicht wil verduidelijken. Zo is ook de informatie op de website uitgebreid. En er is een flyer en een animatie over dit onderwerp ontwikkeld. Daarnaast wordt elke twee maanden de inlichtingenplicht toegelicht in de nieuwsbrief voor bijstandsgerechtigden.

Meer informatie over dit onderwerp:
Plichten bijstandsuitkering | Rotterdam.nl.

3. De ontwikkeling van mensen bevorderen



Voor sommige Rotterdammers is een voltijdbaan bij een reguliere werkgever ver weg. Maar iedereen kan stappen zetten in zijn ontwikkeling. Elke stap vooruit is winst; voor diegene zelf en de samenleving. De gemiddelde leeftijd, uitkeringsduur en de mate waarin Rotterdamse werkzoekenden kampen met problemen met hun gezondheid, taalbeheersing en schulden neemt echter toe. Vaak is er sprake van (meerdere) belemmeringen op de weg naar werk (zie bestandsanalyse in bijlage 2). Hierdoor is de positie op de arbeidsmarkt van veel Rotterdammers verslechterd; zij komen minder makkelijk en minder snel aan het werk. Wij zijn er echter van overtuigd dat ook deze Rotterdammers kwaliteiten en talenten hebben die nodig en gewenst zijn op de arbeidsmarkt. Daarom blijven we de komende jaren inzet plegen op deze groep, om te zorgen dat zij zoveel mogelijk meedoen naar vermogen.

De ondersteuning die de werkzoekende ontvangt, is niet vrijblijvend. We verwachten dat werkzoekenden zich actief inzetten en zich houden aan de gemaakte afspraken. Wanneer een werkzoekende dat niet doet, komt een verzuimmedewerker in actie. Bijvoorbeeld door via een huisbezoek het contact te herstellen en de draad weer op te pakken. Verwijtbaar afhaken, waarbij we altijd rekening houden met de situatie, kan leiden tot een maatregel.

Hoe gaan we dat doen?

3.1 Stappen zetten richting werk

Het bijstandsbestand is geen homogene groep waarvoor één specifieke manier van ondersteuning passend is. Daarom brengen we de situatie van een werkzoekende in kaart wanneer hij een uitkering aanvraagt. Dat doen we op de verschillende leefgebieden en ontwikkelbehoeften. Op basis daarvan bepalen we samen de passende stappen. Die stappen zijn altijd gericht op het bevorderen van zelfredzaamheid en participatie en het vinden van werk. We helpen Rotterdammers op weg die daarbij praktische belemmeringen ervaren. Dan doen we bij voorkeur in combinatie met op werk en leren gerichte activiteiten. We beschikken hiervoor over een brede set aan ondersteunende instrumenten. Die zijn ondergebracht in het Instrumentenhuis. Onze werk- en activeringscoaches worden steeds beter uitgerust om met werkzoekenden de best passende trajecten te kiezen. Hieronder noemen we een aantal van de belangrijkste ondersteunende instrumenten:

- Leerwerktrajecten;
- Leerpraktijkcentra;
- Nederlandse taal;
- Schulden;
- Beschikbare kinderopvang.

3.1.1 Leerwerktrajecten

Met de inzet van leerwerktrajecten spelen we in op de vraag vanuit cruciale maatschappelijke sectoren om gekwalificeerde werknemers. In zo'n traject leren en werken werkzoekenden tegelijkertijd. Ze ontwikkelen vakvaardigheden en toekomstgerichte competenties, zodat ze op termijn kunnen uitstromen naar een reguliere baan. In samenwerking met werkgevers en onderwijsinstellingen organiseert de gemeente zogeheten leerlijnen. Hierin worden werkzoekenden geschoold, doen ze werkervaring op en worden ze begeleid in hun ontwikkeling. Indien nodig wordt ook gewerkt aan werknemersvaardigheden en is er oog voor het verkleinen van sociaalmaatschappelijke belemmeringen. Denk hierbij aan taal, gezondheid of schulden. Bij dit soort trajecten is in het algemeen niet voorzien in een extra beloning bij afronding van de opleiding en/of de stap naar werk. Daar is vaak geen noodzaak toe. De beloning is immers het duurzame én toekomstbestendige werk en het bijbehorende inkomen. Zoals aangegeven in paragraaf 1.1.3 betekent werk in dit soort gevallen bij voorkeur een arbeidsovereenkomst van minimaal 12 maanden en goede arbeidsvoorwaarden. Het RAP (zie ook hoofdstuk 5) is een belangrijk instrument waarmee we de ontwikkeling en uitvoering van leerwerktrajecten willen stimuleren.

3.1.2 Leerpraktijkcentra (LPC)

In diverse wijken op Rotterdam-Zuid zijn Leerpraktijkcentra (LPC) opgezet. Veel mensen die hier wonen, hebben moeite om de stap van uitkering naar werk te zetten. Een LPC pakt de mismatch op de arbeidsmarkt tweeledig aan. Enerzijds door via uitstroomprofielen aansluiting te zoeken bij kansrijke sectoren en werk in de buurt. Anderzijds door het aanleren van de juiste vaardigheden om in de toekomst inzetbaar te blijven op de arbeidsmarkt. We zoeken daarbij steeds de samenwerking met sociaal ondernemers. Zij zetten de leerwerkomgeving op, exploiteren deze en begeleiden de werkzoekenden bij het leren en werken. We openen in deze collegeperiode twee nieuwe LPC's. Die richten zich op werk dat voortkomt uit de energietransitie en op andere kansrijke beroepen.

3.1.3. Nederlandse taal

Een deel van de werkzoekenden is de Nederlandse taal onvoldoende machtig. Dat is een belemmering om een baan te vinden en in het eigen levensonderhoud te voorzien. In de Participatiewet is de taaleis opgenomen. Als een werkzoekende bij een bijstandsaanvraag geen diploma kan overleggen of niet kan aantonen minstens acht jaar onderwijs in Nederland te hebben gevolgd, is het vermoeden dat deze persoon de Nederlandse taal niet of onvoldoende beheerst. De werkzoekende moet dan verplicht een taaltraject volgen en aantonen dat daarvoor een passende inspanning wordt geleverd. Er wordt periodiek bekeken of de werkzoekende voldoende voortgang boekt, eventueel door middel van een taaltoets. Het streven is om het vereiste referentieniveau 1F te halen op de onderdelen spreekvaardigheid, luistervaardigheid, gespreksvaardigheid, schrijfvaardigheid en leesvaardigheid. Als de werkzoekende zich onvoldoende inspant, kan een maatregel worden opgelegd. Deze en andere taaltrajecten gericht op werkzoekenden en werknemers maken deel uit van het beleidskader 'Rotterdam Vaardig Verder, Beter in taal, rekenen en digitale vaardigheden'.

3.1.4 Schulden

Betaald werk is de beste weg uit schulden. Daarom is het belangrijk om Rotterdammers met schulden zo snel mogelijk gerichte ondersteuning en een concreet toekomstperspectief te bieden. We blijven daarnaast sociaal incasseren en zetten in op laagdrempelig bereik van de inkomensondersteunende regelingen. Ook communiceren we actief over onze schulddienstverlening in gesprekken met werkzoekenden. Dit is in lijn met het beleidskader 'Rotterdam voor iedereen. Samen sterk tegen armoede en schulden', dat eind juni 2023 aan de gemeenteraad wordt verstuurd.

3.1.5 Beschikbare kinderopvang

Voor werkzoekende ouders met jonge kinderen is passende, toegankelijke kinderopvang belangrijk om de stap naar werk te kunnen maken. De kosten van kinderopvang en het gebrek aan kinderopvangplekken zijn nu vaak belemmeringen om aan het werk te gaan. Ontwikkelcoaches kinderopvang ondersteunen Rotterdammers bij het vinden van passende opvang. Werkzoekenden die een scholings- of ontwikkeltraject volgen en/of in deeltijd werken, kunnen compensatie krijgen van kinderopvangkosten.

Ook leiden we werkzoekenden toe naar werk in de kinderopvang. Dit draagt bij aan het terugdringen van personeelstekorten in deze sector en biedt andere mensen op de arbeidsmarkt de kans om meer te gaan werken. We zetten daarom een leerwerktraject op voor Groepshulpen kinderopvang. Dit doen we in samenwerking met werkgevers uit de kinderopvang. Werkzoekenden kunnen zich via een voorschakeltraject waarin zij tegelijkertijd leren en werken, ontwikkelen tot pedagogisch medewerker.

Bijstandsgerechtigden kunnen recht hebben op een financiële vergoeding voor kinderopvang. Wanneer zij geen uitkering meer ontvangen, valt deze vergoeding weg. Ouders die uitstromen naar werk hebben dan mogelijk recht op een eenmalige tegemoetkoming van €300 om tijdelijk de stijgende kosten van kinderopvang te verzachten. Kinderopvang is eveneens van groot belang voor kinderen die opgroeien in een huishouden dat afhankelijk is van een uitkering. Vanuit de kinderopvang krijgen kinderen voorschoolse educatie. Daardoor krijgen zij een betere uitgangspositie om mee te doen in het primaire onderwijs. We verkennen samen met andere grote gemeenten, Nationaal Programma Rotterdam Zuid (NPRZ) en ministeries wat er binnen de kaders van het landelijke regeerakkoord mogelijk is om kinderopvang voor meer ouders toegankelijk te maken.

3.2 Specifieke ondersteuning

Indien nodig krijgen Rotterdammers in een kwetsbare situatie specifieke ondersteuning bij hun ontwikkeling. Het gaat hierbij onder andere om werkzoekenden met een specifieke belemmering, uit een bepaalde leeftijdscategorie of met een bepaalde verblijfsstatus.

3.2.1 Rotterdammers met fysieke en/of psychische problematiek

Om gezondheidsproblemen bij werkzoekende Rotterdammers te verlichten of voorkomen, bieden we sport- en beweegtrajecten aan in de wijk. We activeren werkzoekenden en ondersteunen hen bij het creëren van een gezonde levensstijl en het ontwikkelen van vaardigheden en/of competenties.

Voor werkzoekenden met psychische problemen zetten wij Extra Intensieve Trajectbegeleiding (ExIT) in. Dat is een intensief traject waarin acties om psychische belemmeringen te verminderen, worden gecombineerd met begeleiding naar werk. Dit gebeurt ook in het Individuele Plaatsing en Steun-traject (IPS-traject). Hierin wordt samengewerkt met de GGZ. Een IPS-traject kan gecombineerd worden met de inzet van loonkostensubsidie (zie hoofdstuk 4 voor meer informatie hierover).

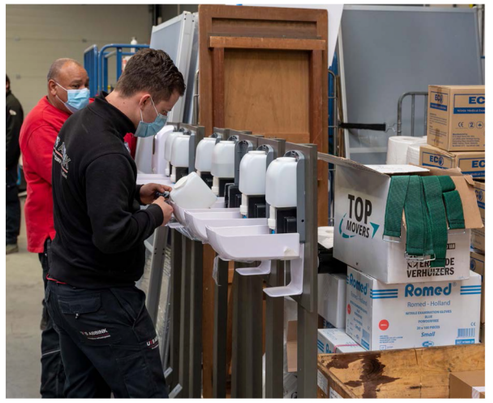
Binnen de gemeente gaan Werk & Inkomen en Maatschappelijke Ontwikkeling nadrukkelijk de gezamenlijke maatschappelijke opgave aan om inwoners met zorg gerelateerde problematiek sneller toe te leiden naar zelfstandigheid en betaald werk. We gaan de werelden van Werk en Zorg dichter bij elkaar brengen. In samenwerking met de zorgaanbieders en onze wijkteams gaan we de bestaande instrumenten van Werk en Inkomen beter benutten voor deze



doelgroep. Deze opgave wordt ook beschreven in het plan van aanpak voor Rotterdammers die (dreigend) dakloos zijn en/of met GGZ-problematiek 'Op weg naar herstel en een thuis (2023-2026)'.

3.2.2 Jongeren

We ondersteunen Rotterdammers tussen de 18 en 27 jaar op het gebied van onderwijs, werk, inkomen, schulden, geldzorgen en/of zorg. Met de jongere maken we een plan van aanpak met als doel het vergroten van de zelfredzaamheid en uitstroom naar onderwijs of werk te realiseren. Jongeren die zelfredzaam worden geacht, krijgen een zoektermijn opgelegd, omdat we vinden dat zij zelf eerst moeten zoeken naar een opleiding of baan. Wanneer de zoekperiode opgelegd wordt, wordt de jongere proactief geïnformeerd over bijvoorbeeld ondersteuning bij schuldenproblematiek, mentale gezondheid en scholingsmogelijkheden.



Als een jongere met een arbeidsbeperking een uitkering aanvraagt, wordt afgezien van deze zoekperiode. Bij kwetsbare jongeren wordt – binnen de vastgestelde categorieën – afgezien van de zoekperiode. Dan kan maatwerk worden toegepast. We signaleren dat de problematiek onder jongeren in de bijstand verzwaart, met name op het gebied van psychische problemen. Daarom continueren we de pilot Start. In deze pilot onderzoeken we hoe we een zo compleet mogelijk beeld van de jongere en zijn/haar problematiek krijgen. Om vervolgens te kunnen bepalen hoe we die jongeren het best kunnen ondersteunen.

3.2.3 Rotterdammers met een licht verstandelijke beperking

Rotterdammers met een licht verstandelijke beperking (LVB) kunnen meer moeite hebben om zelfstandig een baan te vinden en te behouden. Als zij aankloppen voor ondersteuning, helpen wij hen daarbij. We gaan door met het bevorderen van de deskundigheid op het gebied van werkzoekenden met LVB. Dat doen we door het gebruik van de instrumentenkaart en de inzet van ambassadeurs LVB. Ook bieden we werkcoaches de training LVB in beeld aan, waarin zij meer leren over het vroegtijdig herkennen van LVB en het bieden van de juiste ondersteuning. In de komende periode verbreden we de inzet van deze instrumenten en werken het vervolg uit voor de aanpak voor de LVB-doelgroep. Een belangrijk onderdeel daarvan is een onderzoek naar de mogelijke inzet van loonkostensubsidie (LKS) voor deze groep (zie hoofdstuk 4 voor meer informatie over LKS).

3.2.4 Ouderen

Alle werkzoekenden moeten volgens de Participatiewet voldoen aan de arbeids- en re-integratieverplichting. Dit geldt ook als zij de pensioenleeftijd naderen. Hoewel carrière maken voor ouderen vaak niet (meer) het voornaamste doel is, wil een deel van hen graag nog (in deeltijd) werken. Deze mensen helpen wij richting de arbeidsmarkt. We maken ook een plan om deeltijdwerk of groepsgewijs werk in te zetten voor ouderen, als instrument tegen eenzaamheid.

3.2.5 Langdurig werklozen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie

Rotterdammers die langdurig werkloos zijn, hebben vaak meerdere sociaalmaatschappelijke problemen. Deze doelgroep is gebaat bij een integrale aanpak op basis van maatwerk, persoonlijk contact en persoonlijke aandacht. Prestatie010 biedt deze ondersteuning naar vermogen aan zoveel mogelijk werkzoekenden. De activeringscoach brengt samen met de werkzoekende zijn situatie in kaart. Samen bepalen ze de ontwikkelstappen gericht op participatie en activering. We verwachten van werkzoekenden dat zij werken aan hun ontwikkeling door bijvoorbeeld vrijwilligerswerk of mantelzorg te verrichten, taal- of computercursussen te volgen of aan persoonlijke problematiek te werken. Afspraken hierover leggen we zoveel als mogelijk vast in een persoonlijk ontwikkelplan.

3.2.6 Statushouders

Vanaf 1 januari 2022 is de nieuwe Wet inburgering (Wi 2021) ingegaan. Participatie, het liefst via betaald werk, wordt gezien als hoofddoel. Het vereiste taalniveau wordt verhoogd van A2 naar B1. Samenwerking tussen de inburgeraar, overheid en partners is cruciaal om deze doelen te behalen. We combineren de inburgering met de toeleiding naar duurzaam werk. Hierdoor kunnen statushouders eerder financieel zelfredzaam worden en volwaardig deelnemen aan de samenleving. Het is de verwachting dat het aantal statushouders heel fors zal toenemen door de niet aflatende vluchtelingenstroom en de verhoogde taakstelling vanuit het Rijk. Via het programma Rotterdamse opgave Inburgering zetten we specialistische teams in om duurzame uitstroom te genereren.

3.2.7 Niet-uitkeringsgerechtigden (NUG)

Er zijn Rotterdammers die geen recht hebben op een uitkering, maar wel hulp willen om hun weg te vinden. Zij kunnen op basis van de Participatiewet gebruikmaken van onze dienstverlening. We voeren voor deze groep een passief beleid. Dit wil zeggen dat Rotterdammers alleen op eigen verzoek dienstverlening krijgen aangeboden. De dienstverlening is gelijk aan de dienstverlening aan bijstandsgerechtigden, maar kent een maximale duur van twee jaar. Niet-uitkeringsgerechtigden met een arbeidsbeperking en niet-uitkeringsgerechtigden tussen de 18 en 27 jaar worden wel actief door de gemeente benaderd met de vraag of dienstverlening gewenst is. Dienstverlening aan deze Rotterdammers kan bijdragen aan een lagere instroom in de bijstand en helpt werkgevers hun vacatures te vervullen.

Doelstelling Actielijn
De ontwikkeling van mensen bevorderen
In de periode 2023-2026 bieden we passende dienstverlening aan mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie, voor wie uitstroom binnen afzienbare tijd haalbaar is. De komende jaren activeren we zo veel mogelijk mensen om naar vermogen mee te doen en uiteindelijk uit te stromen naar werk. Hiermee dragen we bij aan de daling van het aantal Rotterdamse huishoudens met een bijstandsuitkering.

	2023 (peildatum: 31-12-2023)	**2024** (peildatum: 31-12-2024)	**2025** (peildatum: 31-12-2025)	**2026** (peildatum: 31-12-2026)
Percentage werkzoekenden in beweging	65%	65%	65%	65%





Jongeren op eigen benen met garantiebaan bij Stadsreiniging

Hij begint over een paar dagen pas met rijlessen, maar voor de foto mag Damyan (24) toch alvast achter het stuur van de nieuwe elektrische veegwagen kruipen. Hij is een van de jongeren die via een garantiebaan werk heeft gevonden bij Stadsreiniging. In 2022 ging een pilot om jongeren aan het werk te krijgen bij Stadsreiniging van start. Deze samenwerking tussen het Jongerenloket, Werk en Inkomen en Stadsreiniging is een succes.

Damyan klopte aan bij het Jongerenloket omdat hij had gehoord dat hij hier ondersteuning kon krijgen bij het vinden van een baan. “Ik had moeite met school en het lukte me zelf niet om zelf een baan te vinden. Bij een eerdere baan pikte ik dingen niet goed op.” Samen met de jongerenconsulent ging hij op zoek naar wat bij hem past. “Ik wilde niet op kantoor.” Werken bij Stadsreiniging sprak hem wél aan. “Je bent buiten en helpt met het schoonhouden van de stad. In de winter de strooidienst, vuil ophalen, rijden met de veeg- en onkruidwagen. Het is nooit saai. Ik krijg ook begeleiding van een leermeester die me leert met de materialen te werken.”

"Zo’n kans heb ik nooit eerder gekregen."

Damyan staat nu op eigen benen, en dat voelt goed. “Het heeft een last van mijn schouders gehaald. Zo’n kans heb ik nooit eerder gekregen. Ik hoop dat ik dit najaar een vaste aanstelling krijg.”

Ton van Weert, Damyans teamleider op de Lucie Vuylstekeweg, is trots. “Hij is gegroeid. Jongens zoals Damyan hebben structuur en discipline nodig en soms een spreekwoordelijke schop onder hun reet. Hij moet bijvoorbeeld nog wél zijn rijbewijs halen voor september. En daarmee laten zien dat hij écht wil.”

In 2022 zijn 4 jongeren in een garantiebaan bij Stadsreiniging aan het werk gegaan. Dit jaar zijn het er tot nu toe 2. Volgens Ercüment Arslan, teammanager van het team Uitstroom van het Jongerenloket, is dit een mooi begin. “In een garantiebaan krijgen ze de kans om zich te ontwikkelen. Als gemeente laten we zien dat wij zelf ook open staan voor deze groep en geven we het goede voorbeeld aan andere werkgevers.”

Vanuit het Jongerenloket krijgen de jongeren ook een jobcoach. Arslan: “Er kunnen situaties ontstaan op de werkvloer, denk aan houding en gedrag, waarbij een jobcoach de jongere, maar ook de werkgever kan ondersteunen.”

Garantiebaan

Een garantiebaan is een gewone baan bij een bedrijf voor mensen die vanwege een beperking niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen. De gemeente ondersteunt werkzoekenden om zo’n baan te vinden. De werkgever krijgt financiële compensatie om de werknemer extra ondersteuning te bieden.

4. Zorgen voor meer passend werk



Wij geloven dat iedere Rotterdammer talent heeft. En dat er vraag is naar hun talent. Toch kunnen niet alle Rotterdammers (direct) betaald aan het werk bij een reguliere werkgever. Wij helpen deze Rotterdammers met het ontwikkelen van hun talenten en creëren passend werk voor hen. We gaan hierbij uit van hun mogelijkheden en niet van eventuele beperkingen. We bieden Rotterdammers met een kwetsbare arbeidsmarktpositie ondersteuning op de werkvloer als zij dat nodig hebben. Dat doen we enerzijds via het gemeentelijk sociaal ontwikkelbedrijf Rotterdam Inclusief. Anderzijds sporen we werkgevers aan hun werk(processen) en organisatie aan te passen aan de mogelijkheden van deze werknemers. Zo kunnen ook zij hun talenten tonen, trots zijn op wat ze doen en goed werk leveren.

4.1 Sociaal ontwikkelbedrijf

Via het gemeentelijk sociaal ontwikkelbedrijf Rotterdam Inclusief (RI) bieden we werk aan Rotterdammers met een arbeidsbeperking en Rotterdammers die langdurig werkloos zijn. Ook helpt RI werkzoekenden (met mogelijk verminderde loonwaarde) bij het verbeteren van hun werknemers- en/of vakvaardigheden. Dat doen we via arbeidsontwikkeltrajecten. Verder draagt RI bij aan de intensivering van loonkostensubsidie (LKS) door haar werkgeversrol en ervaring met detacheren in te zetten voor langdurig werkzoekenden. RI is daarmee een vangnet voor degenen die (nog) niet zelfstandig kunnen werken en vormt een springplank naar de reguliere arbeidsmarkt.

Om Rotterdammers met een arbeidsbeperking en/of langdurig werklozen aan het werk te helpen, zet RI in op de volgende vijf zaken:

- Detacheren;
- (Nieuw) Beschut;
- Simpel Switchen;
- Supported Employment;
- Zichtbare aanwezigheid op Zuid.

4.1.1 Detacheren

RI detacheert medewerkers met een SW- of Nieuw Beschut-indicatie bij reguliere werkgevers en biedt hen jobcoaching. Dit kan via groepsdetachering, zoals groenploegen en catering. Of via individuele detacheringen, zoals een conciërge op een basisschool of een chauffeur in het leerlingenvervoer. Gedetacheerde medewerkers ontvangen coaching van een teamcoach die hen helpt om zich het werk en de werkplek eigen te maken.

4.1.2 (Nieuw) Beschut

Er zijn ook werkzoekenden die niet bij een reguliere werkgever kunnen werken. Bijvoorbeeld omdat hun arbeidsbeperking zodanig groot is dat deze te veel begeleiding en/of aanpassing van het werk vraagt. Deze werkzoekenden bieden we werk in een beschutte omgeving. De begeleidingsbehoefte van (Nieuw) Beschut-medewerkers wordt steeds intensiever. Dit vraagt een nieuwe manier van leidinggeven en meer coaching van de medewerkers. Om uitval te voorkomen, gaan we de Nieuw Beschut-werkplekken duurzamer maken. Door meer variatie aan te brengen in soorten werk en innovaties als 3D-printen in te zetten, zorgen we dat het werk beter aansluit op de reguliere arbeidsmarkt. En dat het meer mogelijkheden biedt voor detachering en eventueel uitstroom.

4.1.3 Simpel Switchen

De Rijksoverheid wil met het project Simpel Switchen de overgang tussen (vrijwilligers)werk, beschut werk en (arbeidsmatige) dagbesteding makkelijker maken. Zo wordt het makkelijker om vanuit een uitkering (gedeeltelijk) aan het werk te gaan en terug te keren in de bijstand als werken toch niet lukt. We starten deze aanpak met zorgaanbieders, om Rotterdammers de overgang te laten maken van dagbesteding naar werk of andersom. We monitoren onder meer de grootste belemmeringen die Rotterdammers ervaren om te gaan werken of om werk los te laten. En we brengen in kaart wat nodig is om deze belemmeringen obstakels weg te nemen en welke begeleiding het best past.

4.1.4 Supported Employment

In 2023 voert RI de methode Supported Employment (begeleid werken) in. Dit is een werkwijze om medewerkers met een arbeidsbeperking en/of kwetsbare arbeidsmarktpositie te begeleiden en ondersteunen. Dit kan naar een betaalde baan zijn, tijdens een baan en bij het behouden van een baan. Het uitgangspunt is kijken naar iemands mogelijkheden en niet naar iemands beperkingen. De begeleider helpt de medewerker om zelf de regie te nemen en in actie te komen. Het uiteindelijke doel is dat de medewerker taken zo zelfstandig mogelijk uitvoert.

4.1.5 Zichtbare aanwezigheid op Zuid

Een groot deel van de doelgroep die RI bedient, woont in Rotterdam-Zuid. Op Zuid zijn echter amper faciliteiten van RI beschikbaar. Daarom willen we één of meer zichtbare en herkenbare plekken creëren op Zuid. Hier geeft de gemeente Rotterdammers met een ondersteuningsbehoefte kansen zichzelf te ontwikkelen en een inkomen te (gaan) verdienen. Dat doen we samen met ondernemers.

Door de groeiende ondersteuningsbehoefte van de doelgroep is het belangrijk om vroeg in het traject voorzieningen in te zetten die het werk passender te maken. Dit doen we door ruimtes voor ontvangst, intake en diagnose te koppelen. Daardoor ontstaat een herkenbare plek voor begeleiding naar werk. Het doel is deze activiteiten ter plekke te koppelen aan werk (bij ondernemers en bij RI).

De herbestemming van één van de RI-locaties aan de noordzijde van Rotterdam biedt een kans om deze plek op Zuid te creëren. We willen per 2028 aan 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 neemt de verhuizing van deze vestiging meerdere jaren in beslag.

4.2 Loonkostensubsidie

We verlagen de drempel voor werkgevers om kwetsbare Rotterdammers met een verminderde loonwaarde in dienst te nemen. Dat doen we door werkgevers loonkostensubsidie (LKS) te geven. Met LKS compenseren we werkgevers voor de beperktere arbeidsproductiviteit van werknemers. Om meer Rotterdammers met LKS te laten werken, zetten we in op de volgende acties:

- Intensivering inzet LKS;
- Aanbieden aanvullende voorzieningen;
- Realiseren (gemeentelijke) garantiebanen.

4.2.1 Intensivering inzet LKS

Deze collegeperiode intensiveren we de inzet van LKS door dit instrument sneller en voor een bredere doelgroep in te zetten. Dit doen we door:

- Direct bij de aanvraag van een uitkering te bepalen of LKS effectief is om iemand te laten uitstromen naar betaald werk;
- LKS in te zetten bij iedere werkzoekende die het nodig heeft om (gedeeltelijk) uit te kunnen stromen naar betaald werk;
- Werknemers die werken met LKS blijvend te ondersteunen. Ook als zij nieuw werk nodig hebben, een stapje terug moeten doen of ziek uit dienst gaan;
- LKS zoveel mogelijk te combineren met andere (arbeidsontwikkel)trajecten;
- Een experiment uit te voeren om werkzoekenden in dienst te nemen en hen van daaruit te detacheren bij reguliere werkgevers. Dit onder de voorwaarde dat de werkgever de werknemer na maximaal twee jaar in dienst neemt;
- Binnen een campagne van de Hartenjagers specifiek aandacht te besteden aan de LKS-doelgroep;
- De communicatie en voorlichting over LKS zowel extern als intern te verbeteren.

4.2.2 Aanbieden aanvullende voorzieningen

Er zijn verschillende voorzieningen om Rotterdammers met een arbeidsbeperking bij een reguliere werkgever aan het werk te brengen of houden. We zetten jobcoaches in om werknemers met LKS tijdelijk te ondersteunen op de werkvloer. Met deze begeleiding kan de werknemer toegroeien naar een situatie waarin hij werk zelfstandig uitvoert. Ook kan de zogeheten no-riskpolis worden ingezet om de financiële risico's bij ziekte te beperken. De werkgever kan eveneens gebruikmaken van een aftrek van loonkosten via de Wet tegemoetkoming loondomein. Indien nodig passen we de werkplek aan de behoeften van de werknemer aan. Ook kunnen we voor vervoer zorgen of voorzieningen zoals brailleapparatuur of orthopedische schoenen verschaffen.

4.2.3 Realiseren (gemeentelijke) garantiebanen

De gemeente Rotterdam is vanuit de Wet banenafspraak en quotumregeling arbeidsbeperkten (WBQR) verplicht om binnen de eigen organisatie extra banen te realiseren voor mensen met een arbeidsbeperking. Deze banen noemen we gemeentelijke garantiebanen (GGB). De medewerkers met een GGB werken binnen verschillende clusters van de gemeente. Dit zijn bijvoorbeeld medewerkers die aan de slag zijn met loonkostensubsidie, maar ook Wajong-gerechtigden of detacheringen vanuit de WSW-doelgroep. RI ondersteunt alle onderdelen van de gemeentelijke organisatie bij het realiseren van hun GGB-doelstelling. RI helpt bij de werving van medewerkers uit de doelgroep, vervult voor deze medewerkers de werkgeversrol en zorgt voor de begeleiding van de werknemers. We realiseren meer duurzame GGB en willen werknemers vaker opnemen in de gemeentelijke organisatie. Daarnaast bieden we leidinggevenden via trainingen meer handvatten bij het ondersteunen van hun werknemers.

4.3 Sociaaleconomische impact en cocreatie

We willen dat reguliere bedrijven, ondernemers en werkgevers meer aangepast werk creëren voor onze doelgroepen. Er zijn steeds meer partijen die hiervoor openstaan en kwetsbare werkzoekenden passend werk en begeleiding bieden. Het is belangrijk om de lessen en ervaringen van deze sociaal ondernemers over te brengen naar andere ondernemers en HR-afdelingen van werkgevers. Dit stimuleren we met de volgende instrumenten en programma's:

- Impacteconomie;
- Rotterdamse werkgelegenheidsparagraaf;
- Social return;
- Jobcarving, functiecreatie en open hiring.

4.3.1 Impacteconomie

Steeds meer impactondernemers, investeerders en goede-doelenorganisaties bieden mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie een baan en/of helpen bij andere vraagstukken die de opbouw van bestaanszekerheid in de weg staan. Ook reguliere bedrijven maken steeds vaker de beweging naar de maatschappelijke relevantie van hun organisatie en staan vanwege personeelsschaarste vaker open voor vernieuwende oplossingen. Deze beweging willen we als gemeente voeden, omdat die de uitstroom naar werk van een grote groep werkzoekenden op termijn mogelijk maakt en maatschappelijk rendement oplevert. Hiervoor ontwikkelen we een aanpak die de huidige instrumenten en partijen samenbrengt en faciliteert. En experimenten gericht op groei van de impacteconomie stimuleert.

4.3.2 Rotterdamse werkgelegenheidsparagraaf

Door de Rotterdamse Werkgelegenheidsparagraaf (RWP) wordt bij elke fase (de studie-, plan- en ontwerpfase) van Rotterdamse projecten in het fysieke domein de vraag gesteld of die baankansen voor onze doelgroepen kunnen opleveren. Per fase wordt – via marktuitvraag, aanbesteding en gunning – toegewerkt naar transparante en concrete afspraken met contractpartners. Deze afspraken gaan over hun vraag naar arbeid en de leer-/werkarrangementen die nodig zijn om werkzoekende Rotterdammers tijdig op dat werk te laten instromen. Deze werkwijze wordt al toegepast bij de uitvoering van de Stadsprojecten. Daar wordt pragmatisch samengewerkt aan effectieve oplossingen voor personeelstekorten. Het RWP-concept wordt sinds kort ook ingezet om de energietransitie in het haven-industrieel complex te versnellen (zie hoofdstuk 5).

4.3.3. Social return

Via Social Return (SR) vragen we, bij de aanbestedingen die de gemeente Rotterdam in de markt zet, leveranciers om sociale impact te maken in onze stad of regio. Dit kan door werkgelegenheid te creëren voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. Maar ook door een bijdrage te leveren aan de arbeidsontwikkeling van werkzoekenden. We adviseren en ondersteunen werkgevers bij de invulling van hun SR-verplichting. We handhaven als opdrachtnemers hun contractuele afspraken over de SR-verplichting niet nakomen. Het opleggen van een boete is hierbij een laatste middel; wij doen dit alleen als het onderbouwd en proportioneel is. We intensiveren onze inzet op SR, waardoor we groeien naar zestien partners met een potentiële SR-opgave van vijftien miljoen per jaar. Hiermee benutten we niet alleen onze eigen inkoopkracht, maar ook die van de betrokken organisaties.



4.3.4. Jobcarving, functiecreatie en open hiring

Er zijn meerdere manieren om de kans te vergroten op een passende match tussen potentiële werknemers en werkgevers. Bijvoorbeeld door middel van jobcarving, waarbij een bestaande functie wordt aangepast aan de competenties van de betreffende werknemer. Dit gebeurt door niet-passende taken uit de functie te halen.

Een andere innovatieve manier hiervoor is functiecreatie. Hierbij wordt een nieuwe functie samengesteld door eenvoudige taken uit het pakket van medewerkers te halen die daarvoor overgekwalificeerd zijn. Deze vorm vraagt om een herindeling van de werkprocessen.

Tot slot kan gebruik worden gemaakt van open hiring. Hierbij nemen werkgevers mensen aan zonder sollicitatieprocedure. Werkzoekenden melden zich aan voor werk ongeacht hun arbeidsverleden, achtergrond of eerdere werkervaring. Zodra er een plek beschikbaar is, kunnen ze direct aan het werk. Bij deze werkwijze wordt gedurende het dienstverband duidelijk of iemand daadwerkelijk goed past op de werkplek. Het WerkgeversServicepunt Rijnmond (WSPR) adviseert werkgevers hoe ze deze instrumenten kunnen toepassen.

Doelstelling Actielijn
Zorgen voor meer passend werk
In de periode 2023-2026 stijgt het aantal LKS-banen met 300 per jaar tot 2.400 in eind 2026. Dit is inclusief de Nieuw Beschut-werkplekken en GGB. Om deze doelstelling te realiseren, hanteren we de hierboven beschreven werkwijze. De totale opbrengst van deze activiteiten draagt bij aan het realiseren van meer passend werk voor Rotterdammers.

	2023 (peildatum: 31-12-2023)	**2024** (peildatum: 31-12-2024)	**2025** (peildatum: 31-12-2025)	**2026** (peildatum: 31-12-2026)
Aantal LKS-banen	1.500	1.800	2.100	2.400





Social Return



"Geld is nodig,
maar bezig zijn is nog belangrijker."

Chakib ('Sjaak' op de bouwplaats) en Sigmaro ('Rasta') zijn niet te onderscheiden van hun collega's. Ze hebben veiligheidsschoenen, een knaloranje werkpak én een bijnaam – gewoon zoals het hoort. Wat je niet ziet, is hun verhaal. Een verhaal waaruit blijkt dat hun baan in de bouw, via de socialreturn-afspraak tussen BAM en de gemeente Rotterdam, best bijzonder is. De een rolt moeiteloos door het leven, de ander met horten en stoten. Familie, de plaats waar je opgroeit, school, geld, beslissingen die je neemt – het heeft allemaal invloed. En zie maar eens aan het werk te komen als die invloed negatief is. Chakib kan erover meepraten: "Ik zit in de schuldsanering. Het gebeurt niet vaak dat mensen met grote schulden aan het werk gaan. Dat is gewoon te moeilijk. Want in je hoofd ben je alleen maar bezig met al je problemen. Er is geen plek over om aan werk te denken." Toch is Chakib aan de slag. "Dankzij mijn werkcoach van de gemeente", vertelt hij. "Hij bracht mij in contact met Patricia van GreenFox Social Return."

Nuttig bezig zijn

Nu werkt Chakib op de bouwplaats van Onderwijs- en revalidatiecentrum De Hazelaar in Schiebroek, als bouwplaatsondersteuner en maker van veiligheids-pasjes. "Ik vind het leuk werk. In de ochtend ben ik in de bouwkeet om pasjes te maken voor wie het terrein op moet, en 's middags houd ik de bouwplaats netjes en help ik waar het nodig is. Mensen helpen vind ik fijn, dan voel ik me nuttig. Dat wil ik het liefst, nuttig bezig zijn. Geld is nodig, maar bezig zijn is nog belangrijker."

Met veel plezier

Ook Sigmaro's baan begon bij GreenFox: "Ik heb op mijn vorige werkplek een ongeluk gehad, waarbij mijn tanden zijn beschadigd. Toen we gedoe kregen over de schadevergoeding ben ik weggegaan. Maar het was niet makkelijk om nieuw werk vinden. Tot mijn dochter mijn cv op HalloWerk zette, toen werd ik gebeld door Patricia." Nu werkt ook Sigmaro in Schiebroek als bouwplaatsondersteuner. "Het is vooral heel veel opruimwerk. Zorgen dat het netjes en veilig blijft. En af en toe kunnen we andere klusjes doen."

Zwaar werk dus, waar je ook nog eens vroeg je bed voor uit moet. Sigmaro: "Maar dat is niet vervelend toch? En als ik heel moe ben, bel ik wel eens naar het werk dat ik niet kom. Ik ga niet liegen dat ik ziek ben, ik zeg eerlijk dat ik even moet uitrusten. De dag erna kom ik weer gewoon hard werken. Dan heb ik er ook echt weer zin in."

"Social return is een manier om werkgelegenheid te creëren."

Social return

Chakib en Sigmaro zijn in Schiebroek geplaatst door Patricia Wiering van GreenFox Social Return. "Wij zijn gespecialiseerd in medewerkers die aan de slag gaan via social return", legt zij uit. Social return is een manier om werkgelegenheid te creëren voor mensen die moeite hebben om een nieuwe baan te vinden.

Patricia: "Voor dit bouwproject heeft de uitvoerder een socialreturn-afspraak met de gemeente Rotterdam. Samen met de gemeente kijk ik op het online platform HalloWerk of er geschikte kandidaten zijn en daarnaast zet ik de vacature uit bij de accountmanager. En als we mensen hebben gevonden, doen we er ook alles aan om ze hier te krijgen. Desnoods rij ik ze zelf naar het sollicitatiegesprek!"

De dienstverlening van GreenFox Social Return houdt niet op bij het sollicitatiegesprek. "Als kandidaten eenmaal de slag zijn, gaan ze samen met hun loopbaancoach op zoek naar een passende opleiding. Die verzorgen en betalen wij", legt Patricia uit. "Dat vergroot hun kans op een vaste baan, dus zo geven we een duurzame invulling aan social return."

In goede handen

Bahar Abis van de gemeente Rotterdam: "Jullie denken echt mee. Als het werk om 7 uur begint, maar een kandidaat er pas om 7.30 uur kan zijn vanwege de kinderen, is er altijd wel iets te regelen. Als ik iemand bij jullie voordraag, weet ik zeker dat diegene in goede handen is." Patricia: "Maar ze moeten ook goed ontvangen worden op de werkplek. Dat verloopt hier heel soepel. André begeleidt onze mensen zoveel mogelijk."

"Natuurlijk, dat is logisch", vindt André Hartkoorn, bouwplaatsmanager voor BAM. "Weet je, mensen die via social return komen, hebben problemen waar jij en ik ons vaak niets bij voor kunnen stellen. Als ik die mensen kan helpen door met ze te praten als er iets niet lekker gaat, door af en toe eens gewoon naast ze te gaan zitten, dan doe ik dat graag. De meesten redden het wel met wat extra begeleiding. En soms zit er iemand bij die ik mee wil nemen naar een volgend project, of voordraag bij mijn werkgever voor een baan ergens. Dat is toch prachtig?"

5. Meer focus en samenwerking op de regionale arbeidsmarkt



Het voorkomen van instroom in de bijstand is cruciaal om onze ambities waar te maken. Deze preventieve aanpak krijgt voor een groot deel vorm binnen het regionale arbeidsmarktbeleid. Daarmee willen we de weerbaarheid en inzetbaarheid van onze beroepsbevolking bevorderen, zodat mensen aan het werk blijven en zich verder ontwikkelen. Dat doen we niet alleen voor werkzoekenden in het kader van de Participatiewet, maar ook voor andere groepen werkzoekenden (zoals WW'ers), schoolverlaters die nieuw instromen op de arbeidsmarkt en werkenden die een volgende stap in hun loopbaan willen zetten. Omdat de arbeidsmarkt zich niet beperkt tot onze stadsgrenzen, ligt onze focus ligt hierbij op de arbeidsmarktregio Rijnmond.

Hoe gaan we dat doen?

5.1 Naar een vernieuwde regionale arbeidsmarktstructuur

Regionaal arbeidsmarktbeleid kan alleen succesvol zijn door intensief samen te werken met partners uit het bedrijfsleven, het onderwijs en de regiogemeenten[1]. Rotterdam heeft als centrumgemeente de wettelijk taak om deze samenwerking in de arbeidsmarktregio te organiseren. Dit doen we met succes. In de afgelopen jaren is gezamenlijk een unieke samenwerkingsstructuur neergezet. Alle partijen hebben een plek in het regionaal werkbedrijf en het regionaal arbeidsmarktoverleg. Hierin worden de middelen bestemd die de Rijksoverheid voor het arbeidsmarktbeleid beschikbaar stelt.

Via deze samenwerkingsverbanden zijn al meerdere geslaagde programma's en projecten opgezet[2], zoals de Leerwerkakkoorden, de regionale aanpak jeugdwerkgelegenheid, het Rotterdams Scholingsfonds en het Regionaal Mobiliteitsteam. Zo is een stevige basis neergezet waarop verder kan worden gebouwd. Alle partners hebben de ambitie uitgesproken om de komende jaren meer mensen uit de regio te ondersteunen bij het zetten van ontwikkelstappen en het vinden en behouden van duurzaam werk. Om dat te kunnen doen, ondernemen we de volgende acties:

- Starten met het Rijnmonds Arbeidsmarktperspectieffonds;
- Het opzetten van een Regionaal Werkcentrum;
- Participatie in andere samenwerkingsinitiatieven.

Met deze ontwikkeling lopen we in de arbeidsmarktregio vooruit op de kabinetsvoornemens om de arbeidsmarktinfrastructuur te hervormen[3].

5.1.1 Rijnmonds Arbeidsmarktperspectieffonds

We starten in 2023 met het Rijnmonds Arbeidsmarktperspectieffonds (RAP). Dit is een investeringsfonds dat zich richt op het verlichten van personeelstekorten in de maatschappelijk cruciale sectoren. Denk daarbij aan openbaar vervoer, zorg, kinderopvang, onderwijs, bouw en techniek, veiligheid en haven en logistiek. Wat ook centraal staat: bemensing van het werk dat nodig is voor de realisatie en versnelling van de drie grote transities waarmee onze regio momenteel te maken heeft: digitalisering, de energietransitie en de ontwikkeling naar een circulaire economie.

Met het RAP investeren we in projecten die zorgen voor meer instroom in en behoud van kundig personeel. Dit doen we met stakeholders: ondernemers, werkgevers, brancheverenigingen en onderwijspartijen. Met het RAP ondersteunen we goede projectideeën met co-financiering, tot een maximum van 50%. De precieze invulling kan per project verschillen, afhankelijk van de arbeidsvraag van een bepaalde sector, het beschikbare arbeidspotentieel en de kansen die initiatiefnemers zien. We willen het verschil maken voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. Daarom moeten projecten resulteren in duurzame plaatsingen bij werkgevers en/of in leerwerktrajecten of loopbaanpaden met uitzicht op toekomstbestendig werk.

5.1.2 Regionaal Werkcentrum

In 2023 starten we met het Regionaal Werkcentrum (RWC). Dit wordt een herkenbare en laagdrempelige plaats waar werkzoekenden en werkgevers (digitaal en fysiek) terecht kunnen met al hun vragen over de arbeidsmarkt. Het RWC is er ook voor loopbaanadvies, om-, her- en bijscholing en van-werk-naar-werk dienstverlening. Om werkzoekenden, werkenden en schoolverlaters effectiever en slimmer te kunnen helpen, koppelen alle samenwerkende arbeidsmarktpartners binnen het RWC hun dienstverlening aan elkaar. Daarbij geldt het "no wrong door" principe: mensen met een vraag over leren en werken worden altijd geholpen en krijgen passende ondersteuning van een van de partijen. We lopen hiermee vooruit op de aangekondigde wet- en regelgeving voor een landelijk stelsel van RWC's, dat op z'n vroegst in 2025 verwacht wordt. Het RWC wordt een groeimodel dat zich de komende jaren in de praktijk verder ontwikkelt.

1 De 14 regiogemeenten Albrandswaard, Barendrecht, Capelle aan den IJssel, Goeree-Overflakkee, Hoeksche Waard, Krimpen aan den IJssel, Maassluis, Nissewaard, Ridderkerk, Rotterdam, Schiedam, Vlaardingen, Voorne aan Zee, Zuidplas en UWV, vakbonden (FNV, CNV), werkgeversorganisaties (MKB Rotterdam-Rijnmond, VNO-NCW), onderwijs (MBO-instellingen), beroepsonderwijs (S-BB) en private partners (ABU en NRTO).
2 Zie bijlage 3 voor een overzicht van de lopende arbeidsmarktinitiatieven.
3 Zie kamerbrief Uitgangspunten voor de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur van 11 oktober 2022.

5.1.3 Participatie in andere samenwerkingsinitiatieven

Het initiatief voor arbeidsmarktprojecten komt lang niet altijd van de gemeente of de arbeidsmarktregio. We nemen ook deel aan projecten die door partners geïnitieerd worden, mits die bijdragen aan het duurzaam aan het werk helpen en houden van mensen. Vaak richt zo'n samenwerking zich ook op het verkrijgen van financiële middelen. Bijvoorbeeld door gezamenlijk proposities te ontwikkelen en (subsidie)aanvragen te doen bij arbeidsmarktfondsen, de Europese Commissie, de landelijke overheid, bepaalde bedrijfstakken of de provincie. Ook nieuwe wetgeving kan aanleiding zijn om met een nieuwe aanpak te starten. De volgende initiatieven zijn al in voorbereiding:

Human Capital Coalition Energietransitie
De Human Capital Coalition Energietransitie (HCCE) is een initiatief van het Havenbedrijf, Deltalinqs, STC, Techniek College Rotterdam en Hogeschool Rotterdam. De HCCE wil de aantrekkingskracht van werken in de Rotterdamse haven vergroten, meer doen aan om- en bijscholing en meer jongeren uit het onderwijs (mbo, hbo, wo) laten uitstromen naar de haven. Vooral om de energietransitie in de haven en het industrieel complex (HIC) van Rotterdam mogelijk te maken. De HCCE heeft hiervoor een subsidieaanvraag ingediend bij het Europese Just Transition Fund (JTF).

Vitale infra HIC als banenmotor
Dit is een project van een consortium van onder andere Stedin, Alliander, MKB-Rotterdam, SIF Verbrugge en Techniek-NL en de gemeente Rotterdam. Het doel is personeel vrijspelen voor het uitvoeren van de noodzakelijke aanpassingen van de vitale infrastructuur. Die aanpassingen zijn nodig voor de energietransitie in de haven. Uit het JTF is financiering voor dit project beschikbaar gesteld. Daarmee kan de instroom, doorstroom en om- en bijscholing van werkzoekende Rotterdammers bij de betrokken werkgevers worden geïntensiveerd.

Wetsvoorstel Van school naar werk
Het kabinet wil jongeren die het nodig hebben hulp bieden bij de overstap van school naar werk. Dit om jongeren na het behalen van hun diploma een zo sterk mogelijke start te laten maken op de arbeidsmarkt. We krijgen hiervoor extra mogelijkheden voor het begeleiden en voorkomen van schooluitval van jongeren zonder startkwalificatie. De verwachte inwerkingtreding van deze wet is medio 2025. Ook over dit wetgevingstraject praten we via de G4 mee. Zodra de contouren van de wet duidelijker zijn, kunnen we hierop gaan voorsorteren via de regionale aanpak jeugdwerkgelegenheid en/of de manier waarop nazorgmiddelen vanuit het mbo worden ingezet.

Pilot Startkwalificatie
Deze pilot is een initiatief van de mbo-instellingen Zadkine, Albeda en STC. Het doel is om in 2023 dertig Rotterdammers zonder startkwalificatie deze alsnog te laten behalen. Met als uiteindelijke uitkomst dat zij duurzaam inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt. De pilot is bedoeld om van te leren en kan bij succes worden uitgebreid.

In de loop van de periode 2023-2026 zullen er steeds nieuwe samenwerkingsprojecten bijkomen en andere projecten worden afgerond.

Doelstelling Actielijn Meer focus en samenwerking op de regionale arbeidsmarkt.
In de periode 2023-2026 willen we met de inzet van het RAP, het RWC en de andere arbeidsmarktprojecten in totaal minimaal 6.000 personen uit de regio Rijnmond nieuwe ontwikkelkansen bieden om duurzaam werk te vinden of behouden. De totale opbrengst van al die activiteiten draagt bij aan het realiseren van deze ambitie.

	2023 (peildatum: 31-12-2023)	**2024** (peildatum: 31-12-2024)	**2025** (peildatum: 31-12-2025)	**2026** (peildatum: 31-12-2026)
Aantal personen uit de regio Rijnmond die nieuwe ontwikkelkansen krijgen om duurzaam werk te vinden of behouden	750	1.250	2.000	2.000



Rijnmond Werkt Door



“Het voelt zo goed om weer mee te doen!"

Als regiomanager in de horeca met coronasluitingen te maken krijgen en óók nog eens chronisch ziek blijken te zijn. Door deze samenloop van omstandigheden kwam Mariëlle Weggeman thuis te zitten. En laat dat nou echt helemaal niks voor haar zijn. Met een beetje hulp vocht deze 1250e aanmelder van Rijnmond Werkt Door zich terug in het werkende leven.

Mariëlle bleek een paar jaar geleden zodanig ziek dat ze haar oorspronkelijke beroep niet meer kon uitoefenen. “Ik heb fibromyalgie, een spierziekte. Dan zit je, na 25 jaar keihard werken in de horeca, ineens thuis met een uitkering. En begrijp me niet verkeerd, ik ben blij dat er in Nederland uitkeringen zijn, maar thuiszitten is echt helemaal niks voor mij. Dus ben ik eens hard na gaan denken.”

Omdat de ziekte veel pijn veroorzaakt aan je spieren en bindweefsel, zat werken in de horeca er niet meer in. Maar een deel van haar werk was misschien nog wel op te pakken. “Ik vond het als manager altijd erg leuk om talenten te begeleiden, om mensen te helpen een volgende stap in hun loopbaan te zetten. Er zijn veel mensen die zonder enige begeleiding op een leidinggevende plek terechtkomen en het moeilijk hebben. Terwijl het zo’n mooie functie kan zijn.”

Eigen baas

Mariëlle volgde een opleiding tot coach. “En eigenlijk wilde ik, om het pakket compleet te maken, ook een opleiding tot trainer volgen.” Tot nu toe had ze alles zelf geregeld en gefinancierd, maar nóg een opleiding liep wel erg in de papieren. Mariëlle raakte in gesprek met iemand van UWV, die haar vertelde over een vergoeding waar ze voor in aanmerking kwam. Zo meldde ze zich, als 1250e client, aan bij Rijnmond Werkt Door (het regionaal mobiliteitsteam van Rijnmond). “Nu ben ik officieel coach en trainer en heb ik mijn eigen bedrijf.”

Inmiddels heeft Mariëlle de eerste betaalde opdrachten binnen. “Omdat ik eigen baas ben, kan ik mijn energie in principe goed verdelen. Een dag werken, een dag rusten, dat is het perfecte ritme. Ik moet wel opletten dat ik in mijn enthousiasme niet teveel werk tegelijk aanneem, want ik ben natuurlijk nog steeds ziek. Maar het voelt zo goed om weer mee te doen!”

Wegwijzer

Hoewel ze zelf al veel geregeld had, is Mariëlle blij met de hulp van Rijnmond Werkt Door. “Het is fijn dat je ergens terecht kan. Als je je werk kwijtraakt, kom je terecht in een wereld vol regelingen die je niet kent. Alle hulp is dan welkom. Bij Rijnmond Werkt Door kunnen ze je de weg wijzen als je dreigt te verdwalen. En was er iemand die met me naar de mogelijkheden keek en geloofde in mijn verhaal.”

Regionaal Werkcentrum

Het is de verwachting dat Rijnmond Werkt Door op termijn opgaat in het nieuw te vormen Regionaal Werkcentrum (RWC). Het RWC wordt een herkenbare en laagdrempelige plaats waar werkzoekenden en werkgevers (digitaal en fysiek) terecht kunnen met al hun vragen over de arbeidsmarkt. Ook voor loopbaanadvies, om-, her- en bijscholing en van-werk-naar-werk dienstverlening kunnen mensen straks bij het RWC terecht. Om werkzoekenden, werkenden en schoolverlaters effectiever en slimmer te kunnen helpen, koppelen alle samenwerkende arbeidsmarktpartners binnen het RWC hun dienstverlening aan elkaar. Daarbij geldt het “no wrong door” principe: mensen met een vraag over leren en werken worden altijd geholpen en krijgen passende ondersteuning van een van de partijen.

6. Leren en verbeteren dienstverlening



In de vorige hoofdstukken is onze aanpak voor de komende jaren beschreven. In dit hoofdstuk gaan we in op de randvoorwaarden die nodig zijn om dit op een goede en effectieve manier uit te voeren.

6.1 Mens- en wijkgerichte dienstverlening

De Participatiewet krijgt vorm en inhoud in de gesprekken die onze professionals (bij werk, inkomen, activering) dagelijks hebben met werkzoekenden, werkgevers en vele andere partners. Daar worden de afspraken over inkomen en werk gemaakt en gerealiseerd. 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. Deze individuele benadering is de regel. Soms kan een doelgroepaanpak effectief zijn, maar ook dan moet maatwerk mogelijk zijn. Onze dienstverlening is laagdrempelig en persoonlijk, waarbij we werken vanuit verantwoord vertrouwen en geloof in wat mensen wél kunnen. We zijn steeds transparant, duidelijk en eerlijk over wat wij doen, kunnen en wettelijk gezien mogen.

Hierbij luisteren we naar wat er vanuit de Rotterdamse wijken gevraagd wordt. Onze dienstverlening laten we daarop aansluiten. Als het nodig is, bieden we instrumenten in een vorm die past bij wat de wijk vraagt. Onze uitvoerende teams (inkomen, werk, activering) doen dit door in de wijk te werken en zo hun netwerken verder te ontwikkelen. Zo brengen we onze dienstverlening dichter bij de Rotterdammers.

6.2 Lerende organisatie

We willen een lerende organisatie zijn en onze professionaliteit steeds verbeteren. Ook willen we beter inzicht krijgen in de effectiviteit van ons beleid. We willen weten wat werkt en wat niet. 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. Om te kunnen leren en verbeteren, zijn de volgende zaken van belang in ons dagelijks handelen:

- Vakmanschap van onze medewerkers;
- Datatoepassing en digitalisering;
- Monitoring en klanttevredenheid;
- Evaluatie, kennisdeling en onderzoek.

6.2.1 Vakmanschap van onze medewerkers

We organiseren continue leerprocessen in alle lagen van de organisatie. Medewerkers krijgen de ruimte om waar nodig van de standaard af te wijken. Nog meer dan al het geval is, wordt daarbij een beroep gedaan op de praktische kennis en het verstand van onze medewerkers. We investeren in de professionaliteit en het vakmanschap van onze medewerkers door hun kwaliteiten verder te ontwikkelen. Dit is nodig om te kunnen anticiperen op de maatschappelijke ontwikkelingen, de verschuivende verhouding tussen overheid en burgers en de steeds sneller veranderende wet- en regelgeving. De W&I-academie biedt medewerkers een up-to-date en innovatief aanbod. Alle medewerkers kunnen daar terecht voor training en (bij)scholing in vakkennis, professionele vaardigheden en houding en gedrag.

We willen meer leren van de effecten van ons beleid op het gedrag van werkzoekenden en werkgevers. We gaan op zoek naar manieren om gedrag te stimuleren, met als doel om meer mensen aan het werk te krijgen. Dat gaat ons helpen om de schaarse middelen doelgericht en efficiënt in te zetten.

6.2.2 Datatoepassing en digitalisering

Data zijn belangrijk om werkzoekenden te leren kennen en goed te kunnen ondersteunen. Bovendien biedt datatoepassing kansen om efficiënter en effectiever te werk te gaan. Data zijn dus een kansrijk instrument in een tijd van personeelstekorten. We ontvangen persoonlijke data van Rotterdammers en halen deze uit bronnen van onze ketenpartners UWV, het Inlichtingenbureau en het RDW. We gaan uiteraard zorgvuldig om met deze gegevens en voldoen daarbij aan de eisen vanuit AVG (Algemene Verordening Gegevensbescherming) en informatiebeveiliging. Nieuwe technologieën, zoals AI (het gebruik van algoritmes) onderzoeken we vooraf grondig. We nemen maatregelen om de risico's uit te sluiten.

Soms staat complexe wet- en regelgeving efficiënte en optimale dienstverlening nog in de weg. Doordat gegevens vaak niet zijn gestandaardiseerd is gegevensuitwisseling lastig. Daardoor moeten we vaker dezelfde gegevens opvragen bij Rotterdammers. Samen met partners in de G4, Wigo4it, GBI, VNG en UWV zetten we daarom de komende periode stappen in de standaardisatie van gegevens in het sociaal domein.

De digitale transitie is volop in gang en is door de coronacrisis versneld. Digitale ondersteuning (van zowel Rotterdammers als professionals) is nodig om onze ambities te kunnen realiseren. Zo gaan we door met de ontwikkeling van Thomas. Dat is een digitale voorziening die Rotterdammers inzicht biedt in hun profiel en hun kansen op de arbeidsmarkt. Ook maakt Thomas de beschikbare ondersteuningsmogelijkheden op het gebied van werk en inkomen inzichtelijk en kunnen Rotterdammers hier een uitkering aanvragen. We houden er rekening mee dat niet alle Rotterdammers beschikken over voldoende digitale vaardigheden en/of geschikte digitale apparatuur om alles digitaal te kunnen doen. Daarom bieden onze coaches daarbij ondersteuning en blijft een fysieke ontmoeting en persoonlijk gesprek altijd mogelijk. Waar nodig geven we digivaardigheidstrainingen.

6.2.3 Monitoring en klanttevredenheid

Met de Tertaalmonitor Werk en Inkomen informeren we de gemeenteraad elke vier maanden over de belangrijkste ontwikkelingen en resultaten op het gebied van uitvoering van de Participatiewet. Deze monitor wordt aangeboden als verdieping op de begroting/jaarstukken. Sinds de Begroting 2023 is de opzet van de planning-en-controlproducten aan de raad vereenvoudigd en beter leesbaar gemaakt. De tertaalmonitor wordt ingedeeld aan de hand van de actielijnen uit dit beleidskader.



We meten de tevredenheid van Rotterdammers en werkgevers over onze dienstverlening met behulp van de NPS-methode (Net Promotor Score). Bij de NPS-methode geven Rotterdammers en werkgevers na contact met de gemeente een cijfer over de mate van tevredenheid over onze dienstverlening. Daarbij gaat het ook om het verhaal achter de cijfers. Als de uitkomsten daartoe aanleiding geven, nemen we contact op met de betreffende personen en/of organisaties. Hun feedback gebruiken we om ons dienstverleningsproces te verbeteren. Dit wordt ook regelmatig besproken in de teamoverleggen van het cluster Werk en Inkomen.

De meeste contacten tussen teamoverleggen van Werk en Inkomen verlopen goed. Soms zijn burgers ontevreden. Voor die gevallen is er een interne klachtenprocedure en een externe procedure bij de gemeentelijke ombudsman. Ontevreden Rotterdammers krijgen eerst een gesprek met hun consulent of coach. Leidt dat niet tot een bevredigende oplossing, dan kan een klacht worden ingediend. Als de klacht niet naar tevredenheid wordt opgelost, kan een beroep worden gedaan op de gemeentelijke ombudsman. Op basis van binnengekomen klachten passen we waar nodig onze dienstverlening aan om Rotterdammers beter te kunnen helpen.

6.2.4 Evaluatie, kennisdeling en onderzoek

Met de afdeling Onderzoek en Businessintelligence (OBI) hebben we een kennisagenda opgesteld. Op basis daarvan doen we onderzoek naar de gevolgen van arbeidsmarktontwikkelingen op het gemeentelijk beleid en onze uitvoeringspraktijk. Daarnaast doen we via de Kenniswerkplaats Stedelijke Arbeidsmarkt (KWP)[4] multidisciplinair onderzoek naar arbeidsmarktvraagstukken. Er wordt daarbij meestal gebruik gemaakt van actieonderzoeken. Dat betekent dat het onderzoek samen met de betrokken actoren (zoals bijvoorbeeld werkgevers, coaches, re-integratiedienstverleners of opleiders) wordt uitgevoerd. Zo kunnen we tegelijkertijd leren, onderzoeken, evalueren en verbeteren. We geven duiding aan de uitkomsten van de onderzoeken en verbinden daar, in overleg met onze uitvoering, ook concrete acties aan. Regelmatig leidt dat tot pilots of experimenten, in afstemming met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid of de Vereniging van Nederlandse Gemeenten.

4 Dit is een samenwerkingsverband van de Erasmus Universiteit, de Hogeschool Rotterdam en de gemeente Rotterdam.

7. Financiën

De meerjarenbegroting van het begrotingsprogramma Werk en Inkomen vormt het budgettair kader waarbinnen de ambities van dit beleidskader moeten worden gerealiseerd. Jaarlijks gaat het om een totale begroting van om en nabij € 775 miljoen tot € 800 miljoen[5]. Verreweg het grootste deel hiervan (zo'n 65%) zijn de kosten van bijstandsuitkeringen en loonkostensubsidies. Daarnaast gaat het om inkoop van re-integratieinstrumenten voor werkzoekenden en de salarislasten van de sociale werkvoorziening (Wsw) en Nieuw Beschut-werk bij Rotterdam Inclusief (10% tot 15%). Het overige deel (15% tot 20%) heeft betrekking op de apparaatslasten voor uitvoering van de Participatiewet.

De belangrijkste inkomstenbron in de meerjarenbegroting van Werk en Inkomen zijn middelen vanuit het Rijk. De zogenoemde gebundelde uitkering (BUIG) voor het verstrekken van bijstandsuitkeringen en loonkostensubsidies vormt verreweg het grootste deel hiervan. Voor de re-integratie en begeleiding van werkzoekenden en van medewerkers bij Rotterdam Inclusief worden rijksmiddelen vanuit het Gemeentefonds beschikbaar gesteld. Ook ontvangen we voor re-integratie en begeleiding geld vanuit specifieke rijksregelingen (onder andere voor NPRZ) en Europa (Europees Sociaal Fondssubsidie, ESF). Dit gebeurt op incidentele basis. Enkele specifieke plannen worden gefinancierd vanuit externe partners zoals het bedrijfsleven of onderwijsinstellingen (cofinanciering). Voor het opvangen van eventuele tekorten op de BUIG heeft de gemeente een bestemmingsreserve. Elk jaar wordt opnieuw bepaald hoe groot de omvang hiervan moet zijn.

Het meerjarig verloop van de begroting van het programma Werk en Inkomen wordt dus vooral beïnvloed door de ingeschatte ontwikkeling van het aantal mensen in de bijstand en het door het Rijk beschikbaar gestelde BUIG-budget. De budgetten voor werk of activering van Rotterdammers zijn ontoereikend om iedereen intensief te begeleiden. Bovendien dalen deze budgetten vanaf 2024, omdat incidentele middelen vanuit het Rijk en Europa (onder andere voor corona-gerelateerde steun en herstel) afnemen. Al willen we graag iedere Rotterdammer met een uitkering intensief begeleiden, de beperkte middelen dwingen tot prioritering. De beschikbare budgetten worden zoveel mogelijk gericht op het realiseren van de ambitie om het aantal huishoudens met een bijstandsuitkering te laten dalen naar 30.000 eind 2025. Daarbij wordt prioriteit gegeven aan inspanningen die gericht zijn op werkzoekenden die een reële kans maken om, al dan niet na een ontwikkeltraject, vlot uit te stromen naar werk.

De uitvoering van de Participatiewet is een wettelijke taak voor gemeenten. Dit betekent dat gemeenten voor de uitvoering sterk afhankelijk zijn van landelijke regelgeving en de Rijksmiddelen die ter beschikking worden gesteld. We houden scherp in de gaten of deze regelgeving voor gemeenten uitvoerbaar is en of er voldoende middelen beschikbaar komen. Rotterdam doet dit zowel op ambtelijk als op bestuurlijk niveau in nauwe samenwerking met organisaties als de VNG, G4, G40 en Divosa. Daarnaast werken we samen met andere uitvoerders van de sociale zekerheid: het UWV en de Sociale Verzekeringsbank.

5 Voor de actuele bedragen wordt verwezen naar de meest recente meerjarenbegroting van het begrotingsprogramma Werk en Inkomen (te vinden op www.watdoetdegemeente.rotterdam.nl).

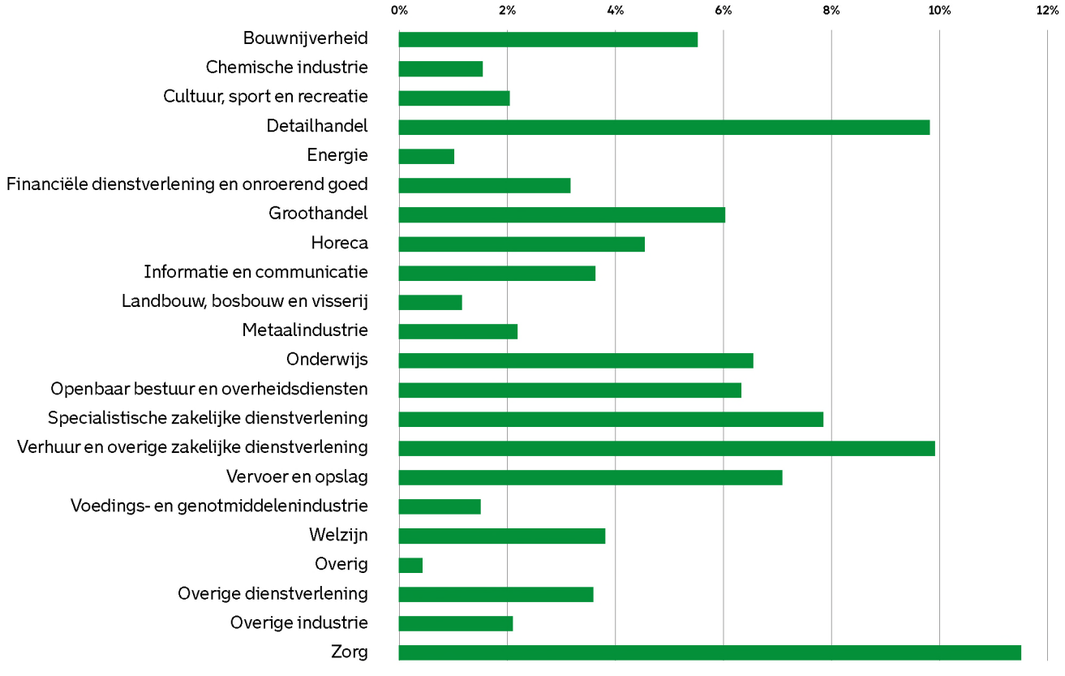
Bijlage 1
Arbeidsmarktanalyse

De arbeidsmarkt is sterk in beweging. Door de historisch hoge vraag naar arbeidskrachten is de spanning op de arbeidsmarkt gestegen naar krap tot zeer krap (UWV, eind 2020). Ook de vergrijzing draagt hieraan bij. Tegelijkertijd liggen er grote opgaven op het gebied van onder meer energie, klimaat, zorg, migratie en woningnood, waardoor de vraag naar arbeid groot blijft.

Werkgelegenheid en vacatures

Het aantal banen in de regio Rijnmond stijgt al jaren achtereen. Het UWV verwacht dat er 16.100 banen (2,4%) bij komen in de periode 2022-2023 (UWV, november 2022). De meeste werkgelegenheid in de regio Rijnmond is te vinden in de sectoren zorg (12%), zakelijke dienstverlening (11%), detailhandel (10%), specialistische zakelijke dienstverlening (8%), vervoer en opslag (7%), onderwijs (6%) en groothandel (6%).

Werkgelegenheid regio Rijnmond naar sector



Bron: dashboard Rijnmondinzicht.nl en bewerking W&I, mei 2023.

De personeelskrapte is in nagenoeg alle sectoren groot. Het is de verwachting dat dit door de vergrijzing en ontgroening zo blijft. In de regio Rijnmond ondervindt 35,5% van de werkgevers belemmeringen door personeelstekorten (RijnmondInZicht.nl, mei 2023). Er zijn nijpende tekorten aan technische vakmensen in de bouw, ICT, haven, industrie, vervoer en opslag. Handel, dienstverlening en recreatie bewegen van oudsher sterk mee met de conjunctuur. Arbeidsrelaties zijn daar vaak flexibel. Aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden zijn een onderscheidende factor op een arbeidsmarkt met vraagoverschot.

In Nederland waren er aan het einde van het eerste kwartaal van 2023 ongeveer 122 vacatures op honderd werklozen (CBS). In maart 2023 bedroeg het aantal openstaande vacatures in de regio Rijnmond 18.816 (UWV). Relatief zijn de meeste vacatures beschikbaar voor hoger opgeleide werkzoekenden.

Voor werkzoekenden met een meer praktisch opleidingsniveau, die vaker een kwetsbare arbeidsmarktpositie hebben, zijn per werkzoekende minder vacatures beschikbaar. Het is daarom belangrijk te investeren in de ontwikkeling en scholing van deze groep. En om in samenwerking met werkgevers meer passend werk voor hen te creëren. In onderstaande tabel is het aantal vacatures versus bijstandspopulatie (het deel dat bemiddelbaar is naar werk) naar opleidingsniveau weergegeven.

	Vacatures december 2022		1 januari 2023	Vacatures per werkzoekende	
Inclusief intermediairs	**Rijnmond**	**Rotterdam**	**Bijstandspopulatie werk**	**Rijnmond**	**Rotterdam**
Hbo/wo	7.465	5.048	1.541	4,8	3,3
Mbo 3-4	6.080	3.576	5.315	1,1	0,7
Mbo 1-2	3.926	1.934	7.385	0,5	0,3
Onbekend	1.846	1.239	-	-	-
Totaal	19.317	11.797	14.240	1,4	0,8

Bron: dashboard Rijnmondinzicht.nl en bestandsanalyse W&I, 1 januari 2023.

Flexibilisering

In Nederland werkten eind 2022 ongeveer 3,9 miljoen mensen via een tijdelijke arbeidsovereenkomst of als zzp'er. Daarmee is ongeveer 40% van de werkende beroepsbevolking flexwerker. In de regio Rijnmond is dat 45%. Deze percentages groeien (weer) sinds het einde van de coronapandemie en blijven naar verwachting groeien. Veel flexwerkers hebben een kwetsbare arbeidsmarktpositie en weinig zekerheden over hun werk en inkomen. Daarom onderneemt het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid stappen om de flexibilsering op de arbeidsmarkt tegen te gaan.

Vergrijzing en ontgroening

Het aandeel ouderen (mensen ouder dan 50 jaar) neemt blijvend toe. In Nederland is één op de tien werknemers 60 jaar of ouder. Een groot deel van hen gaat binnen nu en zeven jaar met pensioen (UWV, februari 2023). De instroom van jongeren op de arbeidsmarkt vangt dit onvoldoende op. De vergrijzing is niet overal in de regio Rijnmond even sterk. In een aantal sectoren, waaronder horeca en detailhandel, is maximaal 20% van de werkenden ouder dan 50 jaar. Ook werknemers die via een uitzendbureau werken, zijn vaak jonger. Aan de andere kant zijn er sectoren waar nu al grote krapte heerst. In onder meer de industrie, zorg, welzijn en bouwnijverheid is meer dan een derde van de medewerkers ouder dan 50 jaar.

Onbenut arbeidstalent

Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt is er nog een onbenut arbeidspotentieel. In de regio Rijnmond vielen in 2021 ongeveer 120.000 mensen onder die noemer (UWV, juni 2022). Een deel van hen (66.099 personen) is werkloos en ontvangt een uitkering via de gemeente of het UWV (monitor Rijnmond Werkt Door, april 2023). Er zijn ook werkzoekenden zonder uitkering en mensen die beschikbaar zijn voor werk maar niet actief zoeken. Op basis van onderzoek naar het onbenut arbeidspotentieel in Drechtsteden[6] blijkt dat deze groep vaak meerdere belemmeringen ervaart om werk te vinden. Denk aan gezondheidsproblemen, minder kennis/vaardigheden/netwerk, zorg voor kinderen, inkomensverrekening, het gebrek aan financiële noodzaak of een psychische blokkade. Met behulp van scholing en sociaal-maatschappelijke ondersteuning kan dit arbeidstalent beter benut worden.

6 https://drechtstedeninzicht.nl/onbenut-arbeidspotentieel-in-drechtsteden

Bijlage 2
Bestandsanalyse

Algemene informatie

Het aantal Rotterdamse huishoudens met een bijstandsuitkering is per 1 januari 2023 gedaald tot net onder de 33.000 uitkeringen. Veel mensen die tijdens de coronacrisis hun baan kwijtraakten, vonden gedurende of na de versoepeling van de coronaregels hun weg terug naar de arbeidsmarkt.

Het grootste deel van de huishoudens in de bijstand valt onder de Participatiewet. Van de groep in de bijstand valt 6% (2.300 Rotterdammers) onder de IOAW/Z (inkomensregeling oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of zelfstandigen) of onder de regeling Bbz (besluit bijstandsverlening zelfstandigen).

Onderstaande tabel laat het aantal huishoudens met bijstand zien; inclusief de leeftijdsverdeling, de bijstandsduur en het percentage herinstroom voor de jaren 2015, 2018 en 2023. Er is sprake van herinstroom wanneer Rotterdammers binnen een jaar dat zij uitstromen naar werk opnieuw een bijstandsuitkering aanvragen.

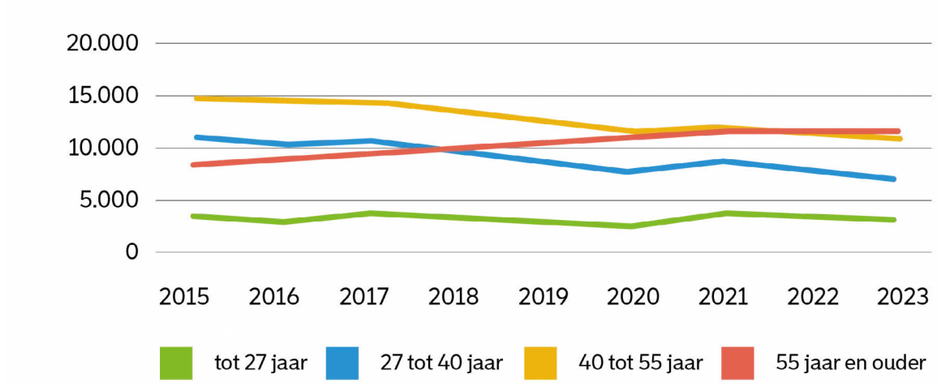
	2015	2018	2023
Aantal huishoudens met bijstand	38.196	37.667	32.975
Leeftijd <27	2.674 (7%)	2.637 (7%)	2.308 (7%)
Leeftijd 27-55	26.355 (69%)	24.107 (64%	18.795 (57%)
Leeftijd >55	9.167 (24%)	10.923 (29%)	11.872 (36%)
Gemiddelde leeftijd	44,2 jaar	45,5 jaar	47,3 jaar
Bijstandsduur <1 jaar	7.257 (19%)	5.273 (14%)	4.287 (13%)
Bijstandsduur 1-5 jaar	16.424 (43%)	15.067 (40%)	10.552 (32%)
Bijstandsduur >5 jaar	14.514 (38%)	17.327 (46%)	18.136 (55%)
Gemiddelde bijstandsduur (mnd)	78,5	85,6	96
Herinstroom	onbekend	988 (13,7%)	727 (11,7%)

Bron: bestandsanalyse W&I, peildata: 1-1-2015, 1-1-2018 en 1-1-2023

Leeftijd en uitkeringsduur

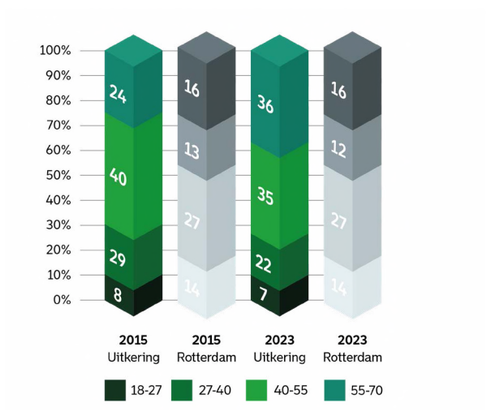
Een steeds grotere groep zit langer dan vijf jaar in de bijstand en is 55 jaar of ouder. De vergrijzing of de verhoging van de pensioenleeftijd zijn maar een deel van de verklaring hiervoor. Voorheen lag de focus bij uitstroom naar werk op de meest kansrijke groep: jonge mensen met een opleiding en Rotterdammers die kort in de bijstand zitten. Zij zijn uitgestroomd en de relatief oudere groep bleef achter. Aansluitend zorgde de coronacrisis voor toestroom van nieuwe groepen. Met extra inspanningen is een flink deel van deze groep weer aan het werk gekomen. Een deel van de Rotterdammers die al in de bijstand zaten, is door de crisis nog verder verwijderd geraakt van de reguliere arbeidsmarkt. Dit nadelige effect geldt vooral voor mensen die al langere tijd bijstand ontvangen, een groep die vaak ook ouder is.

Ontwikkeling leeftijd en bijstandspopulatie (2015-2023)



Bron: bestandsanalyse W&I, peildatum 1-1-2023 en cijfers 010 (2023)

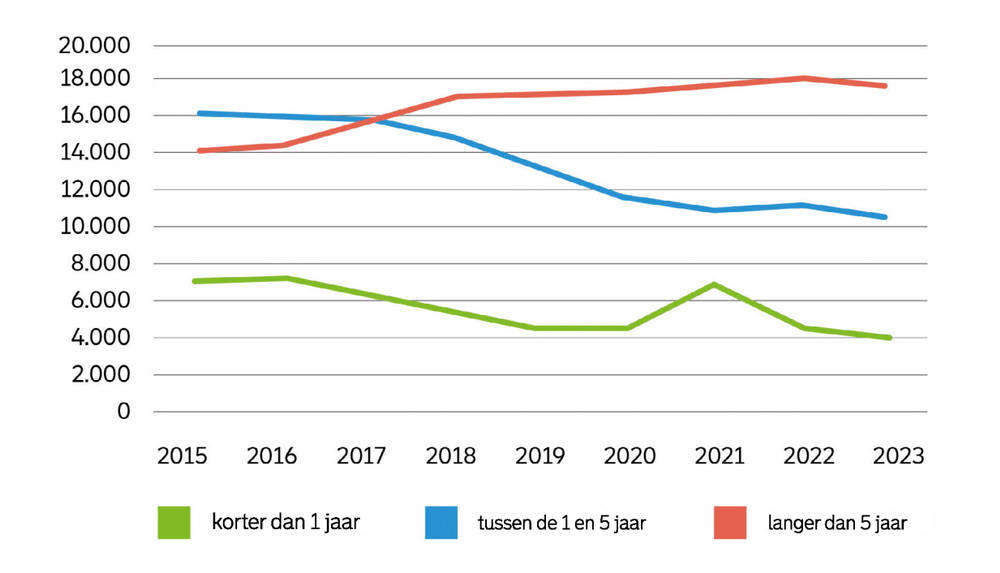
Leeftijdsgroepen; stad en bijstandspopulatie



Bron: bestandsanalyse W&I en cijfers 010

Naast de gemiddelde leeftijd neemt ook het gemiddeld aantal maanden dat Rotterdammers in de bijstand zitten toe. Van 78,5 maanden in 2015 naar 96,5 maanden in 2023.

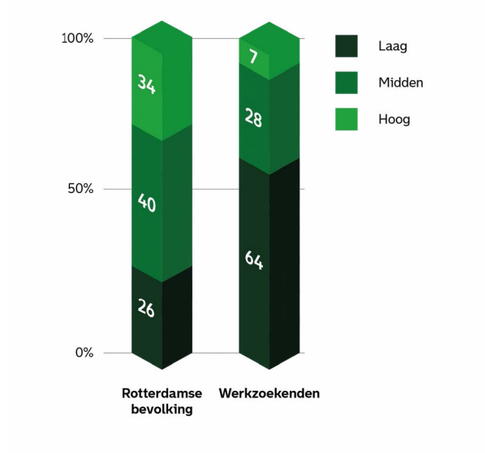
Ontwikkeling bijstandsduur 2015-2023



Bron: bestandsanalyses W&I, peildatum 1-1-2023.

Opleidingsniveau

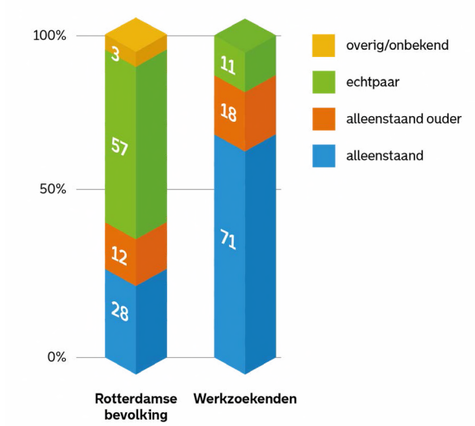
Rotterdammers met een bijstandsuitkering hebben gemiddeld een lager opleidingsniveau dan de gehele populatie van Rotterdam. Uit onderzoek blijkt dat vooral laagopgeleiden flinke drempels voor scholing ervaren, bijvoorbeeld: gebrek aan middelen, laag zelfvertrouwen, slechte schoolervaringen, weerstand tegen leren en laaggeletterdheid (Van Lingen et al, 2022[1]; Maslowski, 2019[2]).

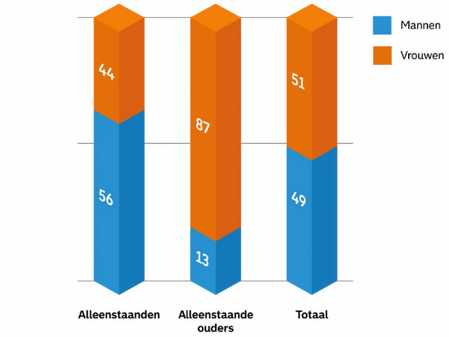


1 Lingen, van O., N. Komduur, Z. Sluisdom, A. Ykema (2022). *De werking van het Rotterdams Scholingsfonds.* Ontwerpend onderzoek. Afdeling Buitengewone Zaken, ten behoeve van de Gemeente Rotterdam.
2 Maslowski, R. (2019). *Grenzen aan een leven lang leren*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Huishoudsituatie

Rotterdammers met een bijstandsuitkering zijn ten opzichte van het gemiddelde overwegend alleenstaand en ook vaker alleenstaande ouder. Alleenstaanden in de bijstand zijn vaker man (56%) dan vrouw (44%). De groep alleenstaande ouders bestaat vooral uit vrouwen (87%).





Bron: bestandsanalyse W&I en cijfers 010

Geografische verdeling huishoudens

Op de noordoever van Rotterdam zijn twaalf wijken waar het percentage huishoudens met een bijstandsuitkering hoger is dan het gemiddelde percentage (11%) voor Rotterdam. Op de zuidoever is dat in dertien wijken het geval. In totaal zijn er elf wijken in de stad waar ongeveer één op de zes huishoudens van de bijstand leeft. Er zijn twee wijken in Rotterdam (Oud-Crooswijk en Feijenoord) waar ongeveer één op de vier huishoudens leeft van de bijstandsuitkering.

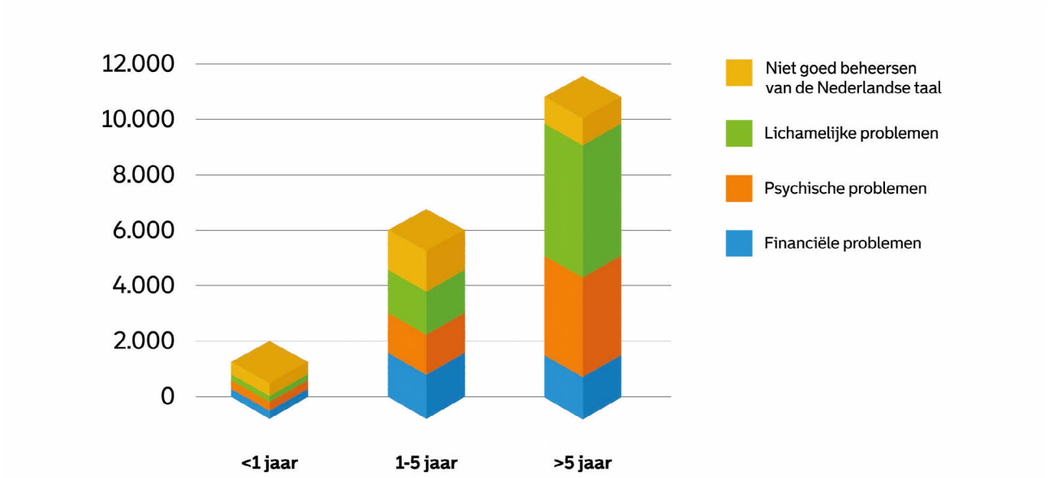
De wijken met een hoog percentage huishoudens in de bijstand zijn in het algemeen wijken met een huishoudinkomen dat (aanzienlijk) lager is dan het stadsgemiddelde. Dit zijn vaak wijken met een hoog percentage sociale huurwoningen, soms gecombineerd met een aandeel particuliere verhuur.

Belemmeringen

De aanwezigheid van diverse vormen van problematiek neemt toe naarmate de uitkeringsduur toeneemt. Dit leidt tot toenemende zorg- en ondersteuningsbehoefte en bijbehorende kosten. Doordat de drempels van andere socialezekerheidsregelingen (onder meer Wajong, WIA en Ziektewet) de afgelopen jaren verhoogd zijn, zien we ook een hogere instroom in de bijstand van mensen met diverse belemmeringen (zie onder andere de Hek et al., 2022[3]). Deze toenemende problematiek maakt re-integratie naar werk lastiger. Er moet opvolgend of tegelijkertijd gewerkt worden aan problemen op meerdere leefgebieden.

Belemmeringen uitgesplitst naar uitkeringsduur

Bron: data RMW, peildatum: september 2022



Kanttekening: de data uit RMW is niet volledig en het is onduidelijk hoe actueel de gegevens zijn.

3 Hek, P. de, A.-J. van der Toorn, M. den Hartog, E. de Vleeschouwer, K. Zandvliet (2022). *Cohortstudie Participatiewet.* Eindrapport. Rotterdam: SEOR.

Gezondheid

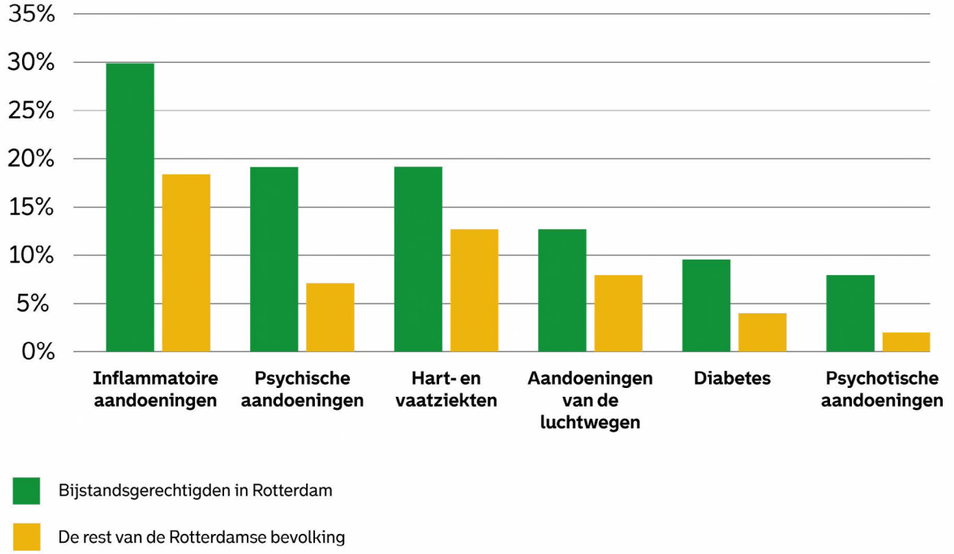
Uit een recente kennisnotitie over gezondheid en bijstand van het Sociaal Cultureel Planbureau blijkt gezondheid de belangrijkste belemmering voor uitstroom uit de bijstand naar werk (Van Echtelt, 2022[4]). Uit onderzoek van de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2019)[5] blijkt dat 52% van de bijstandsgerechtigden lichamelijke beperkingen ervaart om aan het werk te komen of te blijven. 36% ervaart psychische gezondheidsbeperkingen. Meer dan de helft (58%) kan vanwege hun beperking geen werk vinden.

Het BOLD Cities onderzoek in Rotterdam (Zoonen et al., 2019[6]) bracht medicijngebruik van werkzoekenden in kaart. Daaruit werd geconcludeerd dat zowel fysieke als psychische gezondheidsproblematiek veel vaker voorkomt onder de bijstandspopulatie dan bij de gehele bevolking.

Deze grafiek laat zien dat chronische aandoeningen veel vaker voorkomen bij bijstandsgerechtigden in vergelijking met andere Rotterdammers. Zo heeft 30% van de bijstandsgerechtigden inflammatoire aandoeningen (bijvoorbeeld reuma, eczeem) en 19% psychische aandoeningen, terwijl dit bij de rest van Rotterdam respectievelijk 18% en 8% is. Ook blijkt uit dit onderzoek dat ruim een kwart van de bijstandsgerechtigden ten minste drie chronische aandoeningen heeft. Ter vergelijking: dit geldt voor één op de tien andere Rotterdammers.

Recente CBS-data laten zien dat voor 22% van de Rotterdammers in de bijstand een WMO-maatwerkarrangement ingezet wordt, terwijl dat voor de hele Rotterdamse populatie 5% is. Het gebruik van een WMO-arrangement is vaak een indicatie van een complexe (en soms langdurige) ondersteuningsvraag.

Gezondheidsbelemmeringen uitgesplitst naar type aandoening



Bron: Zoonen et al., 2019

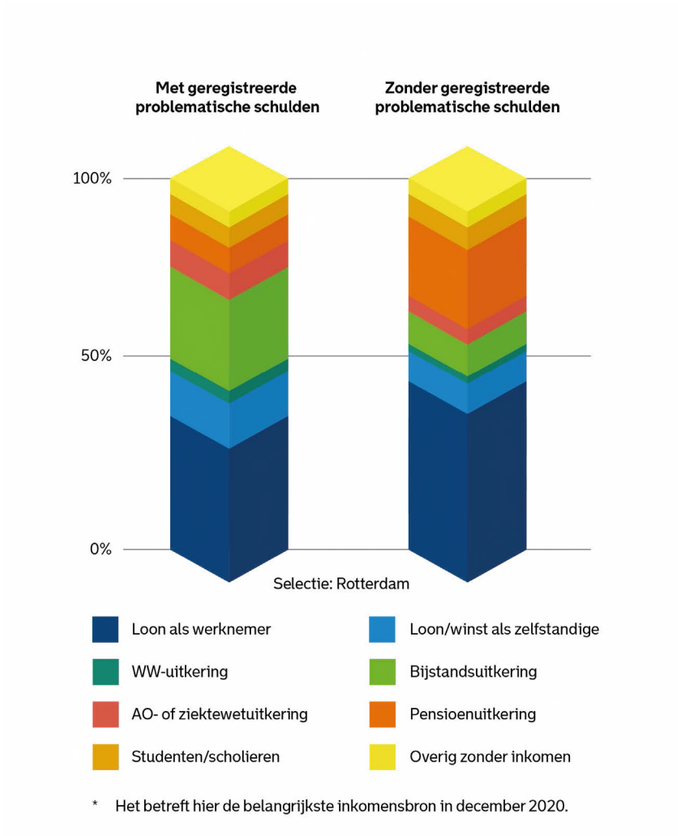
4 Echtelt, van P. (2022). *Kennisnotitie Chronisch zieken in de bijstand,* 20 mei 2022. Sociaal en Cultureel Planbureau.
5 Inspectie SZW (2019). Klantonderzoek monitor Participatiewet 2019. Den Haag: Inspectie SZW.
6 Zoonen, L., L. Schokker, M. Schuring, M. Knoef, A. Burdorf, B. Yildiz, M. van Kooij, F. Moors (2019). Wat werkt voor wie? Resultaten van het onderzoek naar de inzet van big data voor het verbeteren van het re-integratietraject. Centre for BOLD Cities.

Financiële problemen, schulden en bijstand

Op basis van CBS-gegevens is bekend dat 12.600 bijstandsgerechtigden in Rotterdam een (geregistreerde) problematische schuld hadden in oktober 2021[7]. Dat betreft zo'n 35% van de totale groep bijstandsgerechtigden. De bijstandspopulatie is oververtegenwoordigd in de groep burgers met geregistreerde problematische schulden, zoals te zien is in onderstaande grafiek.

Praktische belemmeringen

Naast de fysieke, psychische en financiële belemmeringen zijn ook praktische zaken van invloed op de stap naar werk. Denk aan problemen met het regelen van kinderopvang en kinderopvang die niet aansluit bij (flexibele) contracten en werkuren. Ook het wel of niet beschikken over eigen vervoer speelt een rol; 29% van de werkzoekenden heeft een rijbewijs (Bestandsanalyse, 2022). Die rol wordt alleen maar belangrijker wanneer de werkplek beperkt bereikbaar is met het openbaar vervoer. Mantelzorg is eveneens een factor. Uit onderzoek naar de tegenprestatie bleek dat 10-12% van de werkzoekenden (Prestatie010-doelgroep) mantelzorg als invulling van de tegenprestatie heeft (de Vries et al., 2021[8]).



* Het betreft hier de belangrijkste inkomensbron in december 2020.

7 Schuldenproblematiek in beeld (cbs.nl).
8 Prestatie010. Ervaringen met en effecten van Prestatie010. De Vries et al., 2021.

Bijlage 3
Overzicht lopende regionale arbeidsmarktprogramma's

Arbeidsmarktinformatie

De beschikbaarheid van goede arbeidsmarktinformatie is de basis voor de gezamenlijke ontwikkeling van arbeidsmarktbeleid en de inzet van resultaatgerichte interventies. We geven die informatie via RijnmondInZicht.nl. Dit is een online arbeidsmarktdashboard waar actuele gegevens over de regionale arbeidsmarkt, onderwijs, economie en competenties zijn verzameld, gebundeld en voorzien van duiding. De informatie is beschikbaar voor alle partijen: onderwijs, ondernemers, werkgevers en overheid. Ook via de kwartaalmonitor Rijnmond Werkt Door wordt per kwartaal regionale arbeidsmarktinformatie verstrekt.

Regionaal Mobiliteitsteam (RMT)

Het RMT was bedoeld om mensen te helpen die door de coronapandemie hun baan verloren of dreigden te verliezen. Inmiddels is gebleken dat deze aanpak ook na die crisis bestaansrecht heeft. Het RMT biedt vroegtijdige ondersteuning om te voorkomen dat mensen die ontslagen dreigen te worden in een uitkering terechtkomen. Via het RMT kunnen zij praktische, laagdrempelige hulp krijgen bij het zoeken naar (ander) werk, loopbaanadvies, scholing, praktijkleren en schulden. Deze ondersteuning wordt geboden door de samenwerkende arbeidsmarktpartners. In de regio Rijnmond werkt het RMT onder de noemer Rijnmond Werkt Door. Het is de verwachting dat het RMT op termijn opgaat in het nieuw te vormen Regionaal Werkcentrum (RWC).

Leerwerkakkoorden (LWA)

Met de LWA is vanaf 2019 een netwerkorganisatie opgezet waarin werkgevers, onderwijs en gemeenten samenwerken aan een inclusieve arbeidsmarkt.
Dit op basis van drie pijlers: van-school-naar-werk, van-werk-naar-werk en weer-aan-het-werk. Er zijn LWA gestart voor Haven, MKB, Energietransitie (gebouwde omgeving), Bouw en Techniek, Facilitaire dienstverlening, Zorg, en Transport & Logistiek, Personenvervoer en Binnenvaart. De focus ligt op activiteiten gericht op loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB), om-, her- en bijscholing en het ontwikkelen en uitvoeren van loopbaanpaden. In 2023 worden de LWA afgerond en worden de succesvolle activiteiten voortgezet via andere en deels nieuwe programma's (zoals RAP, RWC, HCCE). Hiermee verdwijnt het LWA-label, maar wordt het goede behouden en via andere wegen verder uitgebouwd.

Rotterdams Scholingsfonds (RSF)

Met het RSF geven we Rotterdammers de kans zich te laten om-, her- of bijscholen, zodat ze aan het werk kunnen gaan/blijven in de cruciale maatschappelijke sectoren. Daarmee leveren we een bijdrage aan het verlichten van de personeelstekorten. Vanuit het RSF stellen we scholingsvouchers beschikbaar ter waarde van maximaal € 2.500 per persoon. Rotterdammers kunnen een scholingsvoucher aanvragen via het (digitale of fysieke) loket van het Leerwerkloket Rijnmond (LWLR). In 2023 willen we minimaal 530 scholingsvouchers uitgeven. Omdat de financiering na 2023 stopt, wordt onderzocht of en hoe het RSF kan worden voortgezet. Integratie met het RAP is een optie, omdat ook het RAP in scholingsmogelijkheden voorziet.

Leerwerkloket Rijnmond

Het Leerwerkloket Rijnmond (LWLR) bestaat sinds 2009 en heeft als doel om de aansluiting te versterken tussen het onderwijs, de opleidingsmarkt en de arbeidsmarkt. De gemeente is een van de partners van het LWLR, samen met het UWV en onderwijsinstellingen. De speerpunten zijn het bevorderen van werken en leren (leerbanen), adviseren over loopbaanontwikkeling, leven lang ontwikkelen en subsidies voor opleidingen. Ook voert het LWLR het hierboven beschreven RSF uit. De dienstverlening van het LWLR zal naar verwachting op termijn worden ondergebracht bij het RWC.

Regionale aanpak jeugdwerkgelegenheid

In de regio Rijnmond wordt sinds juni 2021 gewerkt aan de regionale aanpak jeugdwerkgelegenheid.
Het kabinet heeft vanuit de landelijke agenda Jeugdwerkloosheid en herstelaanpak jongeren Covid-19 extra maatregelen getroffen om kwetsbare jongeren te ondersteunen naar vervolgonderwijs of werk. De uitvoering daarvan is belegd bij de arbeidsmarktregio's, die daarvoor financiële middelen hebben gekregen. Er zijn in onze regio veertien projecten gestart. De projecten richten zich op kwetsbare jongeren (t/m 27 jaar), zoals entree-studenten, jongeren uit het praktijkonderwijs (PRO) en voortgezet speciaal onderwijs (VSO), werkloze jongeren, jongeren die hun baan dreigen te verliezen, jongeren die dreigen uit te vallen op hun opleiding en (voortijdig) schoolverlaters. Het doel is om deze jongeren een sterkere positie op de arbeidsmarkt en betere kansen op werk te geven. Uitvoerders van de projecten zijn onder andere de regiogemeenten en onderwijsinstellingen.

Bijlage 4
Afkortingenlijst

Afkorting	Uitleg
AI	Artificiële intelligentie
AVG	Algemene Verordening Gegevensbescherming
Bbz	Besluit bijstandverlening zelfstandigen
BUIG	Gebundelde uitkering die gemeenten ontvangen van het Rijk voor het bekostigen van de uitkeringen in het kader van de Participatiewet, IOAW, IOAZ en Bbz 2004 (levensonderhoud startende ondernemers) en voor de inzet van loonkostensubsidie
CAO	Collectieve arbeidsovereenkomst
Divosa	Vereniging van gemeentelijke directeuren in het sociaal domein
ESF	Europees Sociaal Fondssubsidie
ExIT	Extra Intensieve Trajectbegeleiding
G4	Vier grootste gemeenten van Nederland, te weten: Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht
G40	Netwerk van 40 (middel)grote steden in Nederland
GBI	Gemeentelijke Basisprocessen Inkomen
GGB	Gemeentelijke garantiebanen
GGZ	Geestelijke gezondheidszorg
HCCE	Human Capital Coalition Energietransitie
HIC	Haven en industrieel complex
IOAW	Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers
IOAZ	Wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen
IPS-traject	Individuele Plaatsing en Steun-traject
JTF	Just Transition Fund
KPW	Kenniswerkplaats Stedelijke Arbeidsmarkt
LKS	Loonkostensubsidie
LOB	Loopbaanoriëntatie en -begeleiding
LPC	Leer Praktijk Centrum
LVB	Licht verstandelijke beperking
LWA	Leerwerkakkoorden
LWLR	Leerwerkloket Rijnmond
MINW	Met Inkomenszekerheid Naar Werk
MKB	Midden- en kleinbedrijf
MO	Maatschappelijke Ontwikkeling
NPRZ	Nationaal Programma Rotterdam Zuid
NPS	Net Promotor Score
NUG	Niet-uitkeringsgerechtigde
OBI	Onderzoek en Business Intelligence
Pro	Praktijkonderwijs
RAP	Rijnmonds Arbeidsmarktperspectieffonds
RBZ	Regionaal Bureau Zelfstandigen
RDW	Organisatie die de registratie van gemotoriseerde voertuigen en rijbewijzen in Nederland verzorgt
RI	Rotterdam Inclusief
RMT	Regionaal Mobiliteitsteam
RSF	Rotterdams Scholingsfonds
RWC	Regionaal Werkcentrum
RWP	Rotterdamse Werkgelegenheidsparagraaf
SR	Social return
SVB	Sociale Verzekeringsbank
SW	Sociale werkvoorziening
SZW	Sociale Zaken en Werkgelegenheid
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
VNG	Vereniging van Nederlandse Gemeenten
Vso	Voorgezet speciaal onderwijs
W&I	Werk & Inkomen
WBQR	Wet banenafspraak en quotumregeling arbeidsbeperkten
Wigo4it	ICT-dienstverlener van en voor het sociale domein van de G4
WSPR	WerkgeversServicepunt Rijnmond
WSW	Wet sociale werkvoorziening
WW-uitkering	Werkloosheidsuitkering
ZZP	Zelfstandige zonder personeel

Gemeente Rotterdam