



Aan de gemeenteraad

Op welke gronden deze brief?/Waarom nu voorgelegd?

Met de monitor Werk en Inkomen informeren wij uw raad iedere vier maanden over de ontwikkelingen op het gebied van Werk en Inkomen op de reguliere P&C-momenten (1^e herziening, 2^e herziening en jaarverslag). De monitor is hiermee een verdieping van de gemeentelijke P&C-producten voor wat betreft het programma Werk en Inkomen.

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

- Coalitieakkoord 2022-2026 Eén Stad
- Beleidskader Participatie 2023-2026 'Werk is geweldig!'
- Toezegging Regionaal Regionale afspraken arbeidsmarktdiscriminatie (24bb002479)
- Toezegging Social Return - Handhavingssignaal (24bb006919)
- Toezegging Social Return – Uitsplitsing cijfers (24bb006920)
- Toezegging Social Return – Aanpassing website (24bb006921)
- Toezegging Social Return - Duurzame baan via Social Return (24bb007244)
- Toezegging Social Return – Waarderingsstelsel (24bb007245)

Toelichting:

Nu het jaar 2024 alweer een aantal weken achter ons ligt, maken wij met de monitor Werk & Inkomen over het 3^e tertaal 2024 de balans op. Over onze inspanningen op het gebied van de rechtmatige inkomensverstrekking aan en de ondersteuning van Rotterdammers (op weg) naar werk. Hoewel we onze target– 31.350 uitkeringen op 31 december 2024 - niet hebben gehaald, zijn we voor het eerst in jaren wel onder de 32.000 uitkeringen gezakt. En zien wij, tegen de landelijke trend in, ons bijstandsbestand verder dalen.

Op 31 december stond de teller op 31.982 uitkeringen. Een belangrijke mijlpaal. En we willen dat nog meer Rotterdammers onafhankelijk worden van een uitkering. Dat steeds meer Rotterdammers ervaren dat werk loont. Niet alleen financieel maar ook sociaal en emotioneel. Meer mensen aan het werk goed is voor de ondernemers in onze stad. Sterkere en veerkrachtigere Rotterdammers maken onze stad als geheel sterker en veerkrachtiger.



Onze ambitie is 30.000 uitkeringen eind 2025. De lat ligt hoog, zeker in deze tijd van krimpende budgetten en een arbeidsmarkt waar werkzoekenden meer drempels ervaren en uitdagingen hebben om in dienst te komen bij reguliere werkgevers. Maar we gaan vastberaden door. In de brieven bij de monitor over het 1^e en 2^e tertaal 2024¹ hebben wij u uitgebreid geïnformeerd over de maatregelen die we deze collegeperiode hebben genomen en de inzet die wij plegen om een verdere daling van het aantal uitkeringen te realiseren. En we hebben nog een vol jaar te gaan. Een jaar waarin nog veel op stapel staat. Een jaar waarin we dat wat we in gang hebben gezet, met volle kracht doorzetten en waarvan we nog veel resultaat verwachten. In deze brief daarover meer.

Leeswijzer

Zoals gebruikelijk starten we de brief bij de monitor met een vergelijking van de ontwikkeling van het Rotterdamse bijstandsvolume met de landelijke trend. Ook kijken we naar de ontwikkelingen in de economie en op de arbeidsmarkt. Wij vertellen u vervolgens over de werkgeverscampagne die we dit voorjaar starten en de reeds ingezette maatregelen die wij eerder zijn gestart en verwachten dit jaar de vruchten van te gaan plukken. De brief eindigt met een voorstel voor de afdoening van of voortgangsbericht over de hierboven genoemde toezeggingen aan uw raad.

Verdere daling bijstandsvolume

In het 3^e tertaal van 2024 zagen we opnieuw een verdere daling van het aantal bijstandsuitkeringen in Rotterdam. Deze daling is vanaf april 2024 ingezet en heeft uiteindelijk geleid tot 31.982 uitkeringen op 31 december 2024. Met het dalende bijstandsvolume blijven we tegen de landelijke trend ingaan. Ook binnen de G4 is Rotterdam koploper: ten opzichte van Amsterdam, Den Haag en Utrecht hebben we eind 2024 de grootste percentuele daling van het bijstandsvolume gehaald. Daar zijn we trots op.

Ontwikkelingen arbeidsmarkt en economie

De arbeidsmarkt is in het derde kwartaal² van 2024 iets minder krap geworden. Maar er zijn nog steeds tekorten. Het aantal vacatures is in 2024 ten opzichte van 2023 toegenomen met 8%, hoewel in Rotterdam een licht kantelpunt zichtbaar is, met een lichte daling van het aantal vacatures en opzichte van dezelfde periode het jaar ervoor. Naast de aanhoudende krapte zien we ook nog steeds een mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Terwijl er nog veel onbenut potentieel beschikbaar is. Het is daarom belangrijk dat werkgevers hun (diploma)eisen gaan bijstellen en de talenten en vaardigheden van werkzoekenden verder worden ontwikkeld. Het is noodzakelijk keuzes te maken om Rotterdam toekomstbestendig te maken en het aanwezige arbeidstalent optimaal (naar vermogen) inzetten. Daarom leggen we de focus van onze arbeidsmarktinzet op de maatschappelijk cruciale opgaves (OV, zorg, onderwijs, techniek, veiligheid en haven) en de drie economische transitie (energie, digitalisering en circulair). Zo zijn voor de verduurzaming onder andere veel technici en ICT-ers nodig. Bijvoorbeeld voor de aanleg van laadpalen, uitbreiding van elektriciteitsnetten of voor het installeren en onderhouden van machines in de industrie. Voor deze beroepen stonden in het tweede kwartaal van 2024 in Rijnmond 8.000 vacatures open.³

¹ Brieven d.d. 18 juni 2024 (24bb004126) en 8 oktober 2024 (24bb006951)

² Voor de tertaalmonitor worden tertalen (4 maanden) met elkaar vergeleken. Over arbeidsmarktgegevens wordt per kwartaal gerapporteerd.

³ <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/regio/rijnmond/regio-in-beeld-2024>



De verwachte landelijke economische groei voor 2025 is niet gelijk verdeeld over de Nederlandse regio's. De verschillen tussen de regio's zijn aanzienlijk. De regio Groot-Rijnmond (1,4%) blijft achter bij Groot-Amsterdam (3,5%), Brainport Eindhoven (3,3%) en het gemiddelde in Nederland (1,7%). De researchafdeling van de Rabobank geeft aan dat de Rotterdamse Haven de druk van de aangekondigde handelstarieven van de VS sterk zal gaan merken.⁴

Werkgeverscampagne

De komende jaren blijft het personeelstekort in Rotterdam een probleem. Met alle maatregelen die we deze collegeperiode hebben ingezet en in 2025 voortzetten, willen we de kansen die de arbeidsmarkt biedt én de talenten en vaardigheden die zoveel Rotterdammers in huis hebben, zo goed mogelijk benutten. Dit kunnen wij echter niet alleen. Het vraagt ook van werkgevers dat zij anders gaan kijken naar personeel. Traditioneel ligt het zwaartepunt van de vraag bij medewerkers met diploma's. Die zijn met de huidige krapte niet of nauwelijks beschikbaar. We willen dat werkgevers de talenten en vaardigheden van Rotterdammers zien en willen helpen ontwikkelen. Daarom zijn er gezamenlijke acties nodig. Zoals het organiseren van ontwikkelpaden waarbij mensen stapsgewijs opgeleid worden, bij voorkeur een combinatie van leren en werken. En dat er kansen geboden worden in laagdrempelige functies via jobcarving: het anders inrichten van bestaande werkzaamheden met opsplitsing naar deeltaken. Op die manier kunnen huidige medewerkers zich focussen op kerntaken en andere arbeidstalenten kunnen zich ontwikkelen en hun bijdrage leveren.

We starten dit voorjaar met een werkgeverscampagne om de beeldvorming over het werken met mensen in een kwetsbare arbeidsmarktpositie positief te beïnvloeden en werkgevers te informeren over de alternatieve oplossingen voor de personeelstekorten en hen te bewegen meer werkzoekenden een (duurzame) werkplek te bieden. Daarbij verstrekken we tegelijk informatie over de mogelijkheden en kansen van de instrumenten Loonkostensubsidie en Loonkostenvoordeel⁵. We willen met deze campagne vooral ook werkgevers bereiken die we tot nu toe nog niet hebben bereikt.

Doorzetten en doorgaan

Zoals hierboven al gezegd, hebben we in deze collegeperiode al veel inzet gepleegd om het bijstandsvolume verder te laten dalen. En daarin zijn we geslaagd. Graag staan we stil bij een aantal belangrijke maatregelen die we hebben genomen en dit jaar – al dan niet geïntensiveerd – worden doorgezet. De herijking dienstverlening, de verzuimaanpak, de inzet van de rekentool en het Werkstation op Zuid.

⁴ <https://rijnmondinzicht.nl/rijnmond/raboresearch-regioprognooses-2025>

⁵ Loonkostensubsidie (LKS) en loonkostenvoordeel (LKV) hebben een vergelijkbare naam. Toch zijn ze niet hetzelfde. Een verschil zit in de manier waarop het loon betaald wordt. Als je als werkgever loonkostensubsidie krijgt, betaal je het wettelijk minimumloon of het cao-loon. Het verschil tussen de loonwaarde en het minimumloon krijg je terug in de vorm van loonkostensubsidie. Het loonkostenvoordeel (onderdeel van de Wet tegemoetkomingen loondomein) is **niet** afhankelijk van het minimumloon. De regeling vergoedt een deel van de loonkosten van een werknemer uit de doelgroep via een belastingvoordeel. Een tweede belangrijk verschil is de maximale termijn. Aan Loonkostensubsidie zit geen maximale termijn. LKS is alleen bedoeld voor werknemers met een ziekte of handicap die daardoor niet 100% arbeidsproductief zijn. Op loonkostenvoordeel heb je als werkgever – afhankelijk van de doelgroep – maximaal 3 tot 4 jaar recht. Wij hebben in de LKV een kleine rol als gemeente. Valt de werknemer onder de doelgroep oudere werknemers en krijgt een uitkering van de gemeente, dan wordt de aanvraag voor de doelgroepverklaring bij ons gedaan. De verdere uitvoering is ondergebracht bij het UWV.



Met de *Herijking Dienstverlening Participatiewet* willen we met minder financiële middelen de meest effectieve dienstverlening bieden.⁶ Elke uitkeringsgerechtigde bevindt zich op basis van diens relevante kenmerken in één van de dienstverleningssparen en ontvangt de daarbij behorende dienstverlening. We werken intensiever met mensen die nu kansrijk zijn op de arbeidsmarkt. Werkcoaches hebben hiervoor minder werkzoekenden in hun caseload dan voorheen, zodat ze meer en persoonlijke begeleiding kunnen bieden. In september 2024 zijn we gestart met spoor 0, waarin de focus ligt op de instroom in de bijstand. Iedere Rotterdammer aan wie een bijstandsuitkering is toegekend, krijgt zes maanden lang intensieve dienstverlening gericht op uitstroom naar werk of onderwijs. We zien dat die eerste periode cruciaal is: de afstand tot de arbeidsmarkt is dan nog klein. Als onderdeel van de Herijking Dienstverlening brengen we de afdeling Prestatie010 van cluster Maatschappelijke Ontwikkeling (MO) onder bij het cluster Werk & Inkomen (W&I), zodat alle werkzoekenden op vergelijkbare manier dienstverlening krijgen geboden. We zijn in 2024 voortvarend aan de slag gegaan met de invoering van het nieuwe dienstverleningsconcept. Het is een grote omslag die tijd vraagt om in de haarvaten van de organisatie door te dringen. Dit voorjaar informeren wij u hier verder over.

In de brief van 20 december 2024 (24bb009162) bent u geïnformeerd over de verzuimaanpak bij re-integratietrajecten gericht op mens- en arbeidsontwikkeling. Door het uitvoeren van de *pilot 'Verzuimaanpak'* in 2023-2024, weten we dat het resultaat oplevert om meer aandacht te geven aan bijstandsgerechtigden waar de werkcoach lastig 'grip' op krijgt vanwege eerdere of herhaalde no-show of verzuim, maar ook door gebrek aan motivatie. Zoals in de brief is vermeld, gaan we de geleerde lessen en werkzame onderdelen uit de pilot dit jaar een plek geven in de staande dienstverlening aan werkzoekenden. Met deze stimulerende en waar nodig strenge dienstverlening, helpen we nog meer Rotterdammers op weg naar een volgende stap in hun (arbeids)ontwikkeling.

Werk loont. De schadelijke mythe dat dit niet zo is, willen we definitief uit de wereld helpen. Werkt maakt mensen sterker, weerbaarder en veerkrachtiger. Financieel maar ook sociaal en emotioneel. In de brief van 5 februari 2025 (25bb000870) hebben wij u verteld hoe wij werkzoekenden ondersteunen om onzekerheid over het inkomen en andere belemmeringen bij het aanvaarden van (parttime) werk weg te nemen. Een belangrijk instrument hierbij is de rekentool. De rekentool is een nuttig en handig hulpmiddel die werkzoekenden duidelijk inzicht geeft in de financiële consequenties van het aanvaarden van (meer) werk. Uit een succesvolle proefperiode blijkt dat mensen vanuit de bijstand er vrijwel altijd financieel op vooruit gaan als ze aan het werk gaan. Dit is een belangrijk gegeven omdat we merken dat er nog veel mensen zijn die niet geloven dat het er beter op wordt. We zien dit als een schadelijke mythe omdat het mensen in hun eigen portemonnee raakt en mogelijk ten spijt een baanaanbod laten schieten. Na de proefperiode in 2024, wordt de rekentool dit jaar beschikbaar gesteld aan alle werkcoaches.

Eind maart 2025 is het een jaar geleden dat wij van start zijn gegaan met het *Werkstation op Zuid*. Het integrale dienstverleningsconcept dat wij daar neerzetten, oogst inmiddels ook buiten de gemeentegrenzen veel lof. Zo krijgen we regelmatig delegaties op bezoek die willen leren van deze integrale aanpak, bijvoorbeeld Koningin Maxima in september en de Ombudsman Rotterdam en haar team in de maand november 2024. In september 2024 hebben wij het werkgebied uitgebreid met gebied Charlois. Rotterdammers uit Charlois die een uitkering aanvragen, worden nu ook voor een gesprek uitgenodigd op het werkstation. De voorbereidingen om verder op te schalen naar gebied IJsselmonde zijn in volle gang. Dit voorjaar informeren wij u over de verdere ontwikkelingen en voortgang van het Werkstation op Zuid.

⁶ Zie ook brief bij de monitor over het 1^e tertaal 2024 d.d. 18 juni (24bb004126)



Vastberaden verder

Met nog een vol jaar te gaan zijn we vastberaden. Vastberaden om met alle maatregelen die we in gang hebben gezet en nog op stapel staan, het bijstandsvolume zo ver mogelijk te laten dalen. Dat het geen eenvoudige opgave is, weten we ook. Met een onrustige en roerige wereld, internationale handelsbeperkingen en afnemende economische groei, weten we nu nog niet precies wat de effecten hiervan gaan zijn op de arbeidsmarkt en werkgelegenheid in ons land en onze stad.

Wat we wel weten is dat de huidige krapte op de arbeidsmarkt nog steeds kansen biedt. We weten ook dat werk op alle fronten loont. Daarom gaan we vol vertrouwen door op de ingeslagen weg. Elke Rotterdammer die niet meer afhankelijk is van de uitkering en elke vacature die wordt vervuld, is winst. Voor de Rotterdammer en voor Rotterdam als geheel.

Toezeggingen

Graag maken wij van de gelegenheid gebruik om een afdoeningsvoorstel of voortgangsbericht te doen bij een aantal toezeggingen die aan uw raad zijn gedaan in de portefeuille Werk & Inkomen.

Toezegging Regionale afspraken arbeidsmarktdiscriminatie (24bb002479)

Tijdens de commissievergadering WIOSSAN van 10 april 2024 hebben wij u toegezegd in de arbeidsmarktregio in gesprek te gaan over het maken van afspraken om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan. In een tussenbericht van 10 oktober 2024 (24bb006889) hebben wij u op de hoogte gesteld dat er een inventarisatie heeft plaatsgevonden in de arbeidsmarktregio over wat er op dit thema loopt bij de gemeenten en het UWV. Ook hebben wij u geïnformeerd dat op basis van deze inventarisatie met afgevaardigde bestuurders van de arbeidsmarktregio Rijnmond een gesprek zou plaatsvinden over mogelijke gezamenlijke afspraken.

Op 9 oktober 2024 heeft het gesprek met de afgevaardigde bestuurders van de arbeidsmarktregio Rijnmond plaatsgevonden. In dit gesprek is onderschreven dat arbeidsmarktdiscriminatie een belangrijk onderwerp is dat meer en beter onder de aandacht gebracht kan en moet worden. Zowel intern bij de eigen medewerkers als bij de werkgevers in Rijnmond. De bestuurders zijn daarom tot een aantal praktische en gerichte afspraken gekomen.

Zo is afgesproken om het onderwerp arbeidsmarktdiscriminatie te agenderen tijdens de bijeenkomst in maart 2025 voor alle accountmanagers uit de arbeidsmarktregio Rijnmond. Dit biedt een kans om 'best practices' onderling te delen en nieuwe inzichten te krijgen die kunnen bijdragen aan een inclusiever wervingsproces. Verder is er afgesproken de huidige toolbox van accountmanagers uit te breiden met een flyer over arbeidsmarktdiscriminatie. Hiermee worden de accountmanagers geëquipt om tijdens de gesprekken met werkgevers extra aandacht te besteden aan arbeidsmarkt-discriminatie, diversiteit en inclusie. Tot slot is afgesproken om het bewustzijn bij werkgevers te vergroten door meer positieve verhalen en succesvolle praktijkvoorbeelden van diversiteit en inclusie te delen via social media. Zo willen we werkgevers verder inspireren en motiveren om een divers personeelsbestand na te streven.

Toezegging Social Return - Handhavingssignaal (24bb006919)

Tijdens het debat in de commissie WIOSSAN van 9 oktober 2024 over het herziene regionale social return beleid 2023-2027, is aan uw raad de toezegging gedaan om nader in te gaan op de 70% van de bedrijven die na een handhavingssignaal niet aan de social return verplichting konden voldoen.



Wij geloven dat iedere Rotterdammer vaardigheden en talenten heeft die nodig zijn op de arbeidsmarkt. En de kans moet krijgen deze talenten verder te ontwikkelen. Daarom vinden we het belangrijk dat iedere opdrachtnemer met een social return verplichting deze verplichting volledig vervult. De social return verplichting is een resultaatsverplichting die is vastgelegd in het contract. Daarom sturen wij, bij het monitoren van de social return verplichtingen, handhavingssignalen naar opdrachtnemers die achterlopen met het invullen van de verplichting. Toch zien we in de praktijk dat 70% van de opdrachtnemers na het uitsturen van een handhavingssignaal nog steeds achterlopen met de realisatie van hun social return verplichting. Hier zijn verschillende redenen voor aan te wijzen.

1. De belangrijkste reden is dat we veel meerjarige contracten hebben en we de hele contractperiode monitoren. Als we bijvoorbeeld na het 1e contractjaar constateren dat de social return invulling achterloopt en we een handhavingssignaal sturen, dan zien we dat opdrachtnemers niet direct hun social return inspanningen gaan registreren. Het contract loopt namelijk nog meerdere jaren: 'Er is genoeg tijd'.
2. De handhavingssignalen hebben een oplopend waarschuwningsniveau. We sturen meer signalen dan juridisch nodig is. We beginnen met een herinnering, gevolgd door een 1e en 2e waarschuwing, met als laatste signaal een aangetekende ingebrekestellingsbrief. Dit is mede zo ingericht om voldoende en tijdige signalen te geven en als aansporing. We zien dat de meeste opdrachtnemers niet gelijk de social return inspanningen na de herinnering en 1e waarschuwing oppakken en/of registreren.
3. We zien dat veel opdrachtnemers pas als de einddatum van het contract nadert, hun social return verplichting registreren. Tussentijds kunnen wij aan opdrachtnemers namelijk geen boete opleggen. Dit kan pas na de einddatum van het contract. Opdrachtnemers hebben nog tot 8 weken na de einddatum van het contract de mogelijkheid om de social return te registreren. Veel opdrachtnemers benutten deze weken om het openstaande social return bedrag alsnog te registreren.

Voortgangsbericht toezegging Social Return – Uitsplitsing cijfers (24bb006920)

In het commissiedebat van 9 oktober 2024 is de toezegging gedaan om bij de eerstvolgende rapportage social return een uitsplitsing te geven over de cijfers handhaving en resultaten social return. Wij kunnen pas een goede 'afrekening' maken over 2024 als alle contracten met einddatum in 2024 (administratief) verwerkt zijn. Het kost tijd voordat de uiteindelijke/werkelijke contractwaarde van deze contracten bekend zijn. Wij verwachten uw raad hierover te kunnen informeren in de brief bij de monitor Werk & Inkomen over het 1e tertaal 2025.

Toezegging Social Return – Aanpassing website (24bb006921)

In het commissiedebat van 9 oktober 2024 is ook toegezegd om uw raad te informeren over aanpassingen op de website van het WSPR om de (erkende) sociaal ondernemers makkelijker vindbaar te maken. Inmiddels hebben wij enkele aanpassingen gedaan. Graag lichten wij de veranderingen toe.

1. Het pdf-bestand met het overzicht van erkende sociaal ondernemers is geoptimaliseerd. De hyperlinks naar de websites zijn nu direct verwerkt in de namen van de bedrijven wat de leesbaarheid en bruikbaarheid van het document verhoogt. Het overzicht is hiermee compacter en overzichtelijker geworden. De website kunt u hier vinden: [Erkende-sociaal-ondernemers-gecategoriseerd-overzicht-januari-2025.pdf](#)



2. Wij hebben verwijzingen toegevoegd naar twee platforms: www.goedinkopen010.nl en www.impactkaart.nl. Op Goedinkopen010.nl kunnen sociaal ondernemers zich in een aantrekkelijke digitale etalage presenteren. Dit geeft opdrachtnemers sneller en beter inzicht in de producten en diensten die sociaal ondernemers aanbieden. Voor Goed Agency beheert de website. Het platform Impactkaart.nl laat zien waar sociaal ondernemers in de regio Rijnmond gevestigd zijn. Het biedt een geografisch overzicht dat helpt bij het vinden van ondernemers in specifieke gebieden. Ook deze website wordt beheerd door Voor Goed Agency. Deze platforms vergroten de zichtbaarheid voor sociaal ondernemers richting opdrachtnemers met een social return opgave aanzienlijk.
3. Op de social return pagina op www.rotterdam.nl wordt een verwijzing gemaakt naar het overzicht van erkende sociaal ondernemers.

Voortgangsbericht Toezegging Social Return - Duurzame baan via Social Return (24bb007244)

Bij de bespreking van het herziene sociale return beleid 2023-2027 in de gemeenteraad van 17 oktober 2024, is de toezegging gedaan om na te gaan of het mogelijk is preciezere cijfers te geven over het aantal mensen dat op 1 januari 2024 werkloos was en via social return aan een duurzame baan is geholpen. De data-analyse die hiervoor moet worden gedaan, vraagt meer tijd dan verwacht. Wij informeren u in de brief bij de monitor Werk & Inkomen over het 1^e tertaal 2025 over de uitkomsten.

Toezegging Social Return – Waarderingsstelsel (24bb007245)

Aan uw gemeenteraad is op 17 oktober 2024 toegezegd om bij het eerstvolgende herziene regionale sociale returnbeleid, het waarderingsstelsel social return als bijlage bij de beleidsnotitie te voegen. Daar voldoen wij graag aan. Gelet op de looptijd van het huidige beleidskader, is de verwachting dat een herzien social returnbeleid uiterlijk medio 2028 aan uw raad wordt voorgelegd.

Evaluatie S.T.A.R.T.

Op 5 maart 2024 hebben bij u in de brief bij de monitor over het 3^e tertaal 2023 geïnformeerd over de pilot S.T.A.R.T.⁷ (24bb001318). In deze aanpak doorlopen jongeren een programma van vier dagdelen per week, gedurende vier weken op locatie. In 2024 heeft S.T.A.R.T. 245 jongeren met multiproblematiek ondersteund door hen te helpen met acute zaken, hen te diagnosticeren en door een passend vervolgadvis op te stellen. De inzet van S.T.A.R.T. vindt inmiddels plaats op twee uitvoeringslocaties. Na afronding van het traject bij S.T.A.R.T. worden de jongeren direct aangemeld voor een vervolgtraject om verdere ondersteuning te krijgen.

S.T.A.R.T. heeft naar aanleiding van de pilot de werkwijze en de theoretische onderbouwing daarvan uitgewerkt in een methodiekbeschrijving en voor 2025 zijn de benodigde middelen voor continuering van de inzet van S.T.A.R.T. veiliggesteld. Deze middelen worden deels gefinancierd vanuit de Regionale aanpak Jeugdwerkgelegenheid en deels vanuit het programma Preventie met Gezag.

In het eerste kwartaal van 2025 vindt de evaluatie over 2024 plaats. De belangrijkste resultaten hiervan worden in het tweede kwartaal 2025 gedeeld met uw raad.

Wij stellen u voor de toezeggingen Regionale afspraken arbeidsmarktdiscriminatie (24bb002479), Social Return - Handhavingssignaal (24bb006919), Social Return – Aanpassing website (24bb006921) en Social Return – Waarderingsstelsel (24bb007245) hiermee als afgedaan te beschouwen.

⁷ S.T.A.R.T. staat voor Steun, Tijd, Aandacht, Richting Toekomst.



Financiële en juridische consequenties/aspecten:
Geen.

Burgemeester en wethouders van Rotterdam,

De secretaris,

G.J.D. Wigmans

De burgemeester,

C.J. Schouten