

Beantwoording technische vragen commissie WIOSSAN – Monitor Werk & Inkomen, 3^e tertaal 2023

NR.	VAN	VRAAG	ANTWOORD
1.	CU	P. 15 monitor over afhandeling fraudeonderzoeken 2023 wordt vergeleken met 2022 (874 vs 441). Hoe is de vergelijking met 2022 als het gaat om de verhouding rechtmatig – onrechtmatig.	Voor 2022 geldt: 279 meldingen burgers: 81 onrechtmatig, dat is 29% 162 meldingen collega's en instanties: 76 onrechtmatig, dat is 47% Totaal: 441 onderzochte meldingen waarvan 157 onrechtmatig, dat is 36%
2.	CU	Zelfde vraag voor de vergelijking rechtmatig – onrechtmatig voor onderzoeken nav inlichtenenbureau (p.16) en heronderzoeken (p.17).	Heronderzoek, percentage onrechtmatigheden geconstateerd: 2022: 13,8% 2023: 10,6%
3.	CU	Eerder is gesteld dat als er iets niet klopt met de uitkering er sprake kan zijn van een onbewust fout of van een bewuste daad van fraude. Is een onrechtmatigheid altijd die laatste categorie of kan dat ook de eerste categorie zijn. En als het beide categorieën kan zijn, is er dan ook een onderscheid te maken tussen fouten en fraude?	Bij zowel een fout als fraude gaat het om een onrechtmatigheid. Gebruik van het begrip fraude impliceert een opzettelijke vorm van misleiding. Dat is dus één vorm van verwijtbaarheid voor het niet voldoen aan de inlichtingenplicht. Vergelijk dat met een fout, bijvoorbeeld uit slordigheid of het niet op orde hebben van de administratie. Dat leidt tot schending van de inlichtingenplicht die ook aan de uitkeringsgerechtigde kan worden verweten, maar niet is te zien als opzet. Onrechtmatigheid als gevolg van schending van de inlichtingenplicht valt daarmee in beginsel in de eerste categorie (fout) behalve bij opzet/grove schuld, want dan hebben we het over fraude.
4.	CU	Nieuw Beschut Werk Is er ook uitstroom vanuit Nieuw Beschut naar regulier werk?	Vanuit Nieuw Beschut werk is uitstroom naar regulier werk in theorie mogelijk. In de praktijk zien we echter dat dit, op een uitzondering na, niet voorkomt. De hogere mate van behoefte aan ondersteuning of aanpassing van de werkplek bij onze beschut medewerkers is vaak structureel, waardoor deze medewerkers vrijwel niet doorstromen naar regulier werk.
5.	CU	P. 26 Bejegeningssklachten Ik lees: in 2022 29 klachten, in 2023 61 klachten. In de toelichting wordt gesproken over daling van 10 klachten. Graag uitleg.	De daling is een vergelijking tussen het 2e (27) en 3e tertaal (17) 2023. Overigens is hier sprake van een tikfout. Het aantal van 29 over 2022 moet 59 zijn.

Beantwoording technische vragen commissie WIOSSAN – Monitor Werk & Inkomen, 3^e tertaal 2023

6.	GL	Algemeen: Graag ontvangen wij een uitsplitsing van het totale bestand in afdeling (W&I, MO) gespecificeerd op dienstverlening (Bemiddeling W&I, Kansrijk P010, niet kansrijk P010 etc.) en de ontwikkeling van de verschillende bestanden van 2023 met in- en uitstroom specificaties.	De uitsplitsing gespecificeerd op de genoemde dienstverleningscategorieën is niet voorhanden, maar we hebben wel de in- en uitstroom per afdeling. Bij de afdeling Mens- en arbeidsontwikkeling stroomden in 2023 circa 3.700 in en circa 3.850 uit. Bij de afdeling Prestatie010 was de instroom in 2023 circa 350 en de uitstroom circa 1.500. Instroom betreft hier Rotterdammers waarbij een nieuwe bijstandsuitkering is gestart. Bij uitstroom gaat het zowel om uitstroom naar werk als overige redenen, zoals het bereiken van de AOW-leeftijd en verhuizing.
7.	GL	Biedt de gemeente ondersteuning gericht op het bevorderen van arbeidsparticipatie voor Rotterdammers met zware psychische en lichamelijke beperkingen zoals zwaar autisme en psychoses? Speelt LKS hier een rol in?	Ja. Voor deze groep is ondersteuning. Hierbij kijken we naar wat de best passende plek is voor de persoon. Afhankelijk van de zwaarte van de beperking en de ondersteuningsbehoefte kan dit een baan zijn in de (beschutte) werkomgeving van Rotterdam Inclusief, bij een reguliere werkgever via LKS of als er ook meer medische ondersteuning nodig is via dagbesteding bij een zorginstelling. Als een persoon eerst meer ondersteuning nodig heeft op werknemersvaardigheden, het leren van een vak of coaching op leefgebieden voordat uitstroom naar een baan (met LKS) mogelijk is zijn er verschillende opties voor arbeidsontwikkeltrajecten bij Rotterdam Inclusief voor deze groep.
8.	GL	P13: Het aantal parttimebanen is aanzienlijk toegenomen in T3 vergeleken met T1/T2. Heeft deze toename een logische verklaring?	Een goede vergelijking tussen het 2e en 3e tertaal 2023 is nog niet mogelijk. De cijfers over het 3e tertaal zijn voorlopige cijfers. Dit staat ook in de monitor vermeld (pagina 13). We zien dat de cijfers enige tijd nodig hebben om te stabiliseren. Het vermoeden is dat dit te maken heeft met de inlevertijd van loonstrookjes en de tijd die het duurt voordat een loonstrookje administratief is verwerkt. Uiteraard zijn wij bezig om dit te onderzoeken. In de monitor over het 1e tertaal 2024 zullen wij een gecorrigeerd cijfer opleveren voor het aantal werkzoekenden met parttime werk over het 3e tertaal 2023. In feite hebben we dus altijd een tertaal extra nodig om meer betrouwbare cijfers te kunnen rapporteren en daar een goede duiding bij te geven.
9.	GL	P15: Doelstelling afgeronde fraudeonderzoeken meldingen Rotterdammers (700) en meldingen collega's en instanties (150). Waarop zijn deze doelstellingen gebaseerd? Welke	Doelstelling 2023 is gebaseerd op het resultaat van 2022 en daarna ingezette acties, waaronder de door het college besloten uitbreiding van het aantal sociaal rechercheurs. Een andere ingezette actie is dat meldingen van collega's beter onderbouwd worden, waardoor ze ook beter onderzocht kunnen worden. Daarnaast hebben we twee teams samengevoegd en hun werkwijzen

Beantwoording technische vragen commissie WIOSSAN – Monitor Werk & Inkomen, 3^e tertaal 2023

		acties worden er ondernomen om deze streefwaarden jaarlijks te behalen, zowel voor burgers als professionals?	geïntegreerd. Op basis hiervan is een doelstelling van 850 bestuursrechtelijke onderzoeken per jaar haalbaar.
10.	GL	P18: %afhandeling aanvraag binnen wettelijke Tm T3 2023: 91%. Hoe groot is het percentage aanvragen die afgehandeld worden binnen 4 weken? Wat is de gemiddelde lengte van het afhandelen van een aanvraag?	Het percentage aanvragen dat wordt afgehandeld binnen 4 weken ligt op 68% (peildatum maart 2024). De gemiddelde afhandelingsduur van een aanvraag is 27 dagen (peildatum maart 2024). Dit is inclusief geboden hersteltermijnen en is de tijd tussen ontvangst aanvraag en versturen beschikking.
11.	GL	P19: %Kansrijke werkzoekenden P010 zet een vervolgstap in de persoonlijke ontwikkeling: 39,8% Wat is de definitie van een 'Kansrijke werkzoekende P010? Hoe groot is deze doelgroep binnen het hele cliëntenbestand van P010? Heeft het overige gedeelte van de cliënten van P010 per definitie geen stappen gezet?	Het gaat hierbij om Rotterdammers met enige vorm van arbeidspotentieel. Dit wordt bepaald op basis van een combinatie van leeftijd, uitkeringsduur en mate van activiteit (zoals bijvoorbeeld het aantal uren vrijwilligerswerk). Deze groep omvat circa 7.000 werkzoekenden. De overige werkzoekenden zijn in 2023 tenminste een keer gesproken, hierbij werd het aantal stappen niet bijgehouden.
12.	GL	P19: Hoewel het aantal activeringscoaches daarmee is afgenomen, is het resultaat nagenoeg gelijk gebleven. Wat is de reden van het afnemen van het aantal activeringscoaches? Hoe heeft het aantal activeringscoaches zich ontwikkeld vergeleken met het bestand van Prestatie010?	In 2023 is besloten om de meeste capaciteit in te zetten op Rotterdammers die een reële kans maken om, al dan niet na een ontwikkeltraject, uit te stromen naar werk of, in het geval van jongeren, naar school. Daartoe is het aantal activeringscoaches met een derde afgenomen. Het aantal werkzoekenden bleef nagenoeg gelijk.
13.	GL	(P.26) "We halen de norm voor tijdige afhandeling binnen 4 weken ruimschoots met 88%." Kunt u dit toelichten? In dezelfde tabel lezen we dat de norm voor 2023 is gesteld op 90%, deze wordt met 88% dus niet gehaald.	In 2023 stond de norm van W&I op 90%. Vanaf 2024 is deze norm gelijkgetrokken met de concernbrede norm van 80%. Per abuis is de vergelijking gemaakt met de nieuwe norm. Voor 2023 is de correcte zin: 'De norm voor tijdig afgehandelde klachten binnen vier weken hebben we met 88% net niet gehaald.'

Beantwoording technische vragen commissie WIOSSAN – Monitor Werk & Inkomen, 3^e tertaal 2023

14.	VVD	Instroom van jongeren in de bijstand in T3 is toegenomen ten aanzien van T1 en T2 (blz 8). Wat is de oorzaak van deze toename en hoe verhoudt zich dat tot andere G4-steden?	De instroom fluctueert per maand. De instroom over de drie tertalen is nagenoeg gelijk. In T1 stroomden 606 jongeren in, in T2 stroomden 577 jongeren in en in T3 waren dat 613 jongeren. De totale instroom in 2023 lag 17% hoger dan in 2022. Ook de gemeenten Den Haag en Utrecht zien een stijging van het aantal jongeren in de bijstand. De gemeente Amsterdam ziet daarentegen geen stijging.
15.	VVD	Het aantal mensen dat parttime werkt is toegenomen in T3 ten aanzien van T1 en T2, wat zijn de redenen dat mensen kiezen voor parttime werk?	Zie antwoord vraag 8.
16.	VVD	Totaal is er in 2023 ruim 750.000 euro teruggevorderd (blz 15), wat voor soort fraude plegen deze mensen? Kunnen we daar voorbeelden van krijgen?	Vooraf: de onrechtmatigheden bij fraudeonderzoeken hoeven niet altijd daadwerkelijk fraude te betekenen. In veel gevallen gaat het niet om grove schuld of opzet, het kan ook gaan om het maken van een fout. Voorbeelden van daadwerkelijke fraude zijn: • Niet opgegeven inkomsten: iemand werkt zwart in het café van een familielid of heeft thuis een nagelstudio. • Woonsituatie: er wonen mensen in die staan ingeschreven bij de gemeente omdat dat gevolgen kan hebben voor de uitkering, zoals de kostendelersnorm. • Partnerfraude: iemand woont daadwerkelijk samen met diens partner maar houdt dat achter voor de gemeente vanwege de gevolgen voor de uitkering. • Vermogen: iemand heeft een erfenis gehad en geeft dat niet door aan de gemeente omdat dit gevolgen heeft voor de uitkering.
17.	VVD	Kunnen er op basis van fraudegevallen bepaalde patronen of risico-indicatoren worden aangewezen die kunnen duiden op fraude? Zo ja, welke?	Bij de onderzoeken naar mogelijke fraude hebben we nooit met een risico-inschattingsmodel gewerkt, wel bij heronderzoeken. Dit laatste is door het college gepauzeerd. In ons proces van fraudeonderzoeken reageren bij op concrete signalen, en die volgen wij op.

Beantwoording technische vragen commissie WIOSSAN – Monitor Werk & Inkomen, 3^e tertaal 2023

18.	VVD	Van het totaal aantal mensen dat momenteel in de bijstand zit, wat is het opleidingsniveau van deze mensen? En in welke richting zijn zij opgeleid? Kan dit schematisch worden weergegeven?	Van ongeveer een derde van het bijstandsbestand is het opleidingsniveau onbekend. De verdeling van het opleidingsniveau van de overige twee derde is per 1 januari 2024 als volgt: <table><tr><th>Opleidingsniveau</th><th>Aantal</th><th>Percentage</th></tr><tr><td>Laag</td><td>12.781</td><td>57,5%</td></tr><tr><td>Midden</td><td>7.578</td><td>34%</td></tr><tr><td>Hoog</td><td>1.887</td><td>8,5%</td></tr></table> De opleidingsrichting van de bijstandsgerechtigden is niet bij ons bekend.	Opleidingsniveau	Aantal	Percentage	Laag	12.781	57,5%	Midden	7.578	34%	Hoog	1.887	8,5%
Opleidingsniveau	Aantal	Percentage													
Laag	12.781	57,5%													
Midden	7.578	34%													
Hoog	1.887	8,5%													
19.	VVD	Hoe groot deel van de mensen in de bijstand is vroegtijdig schoolverlater?	Iemand die het (bekostigd) onderwijs heeft verlaten en niet in het bezit is van een startkwalificatie is een voortijdig schoolverlater. Op basis van onze registratie in RMW had op 28 maart 2024 ongeveer 80% van de bijstandsgerechtigden geen startkwalificatie.												
20.	VVD	Welke toeslagen en/of extra's krijgen Rotterdammers in de bijstand boven op hun bijstandsuitkering? Kunt u uitgesplitst aangeven wat een Rotterdammer in de bijstand maandelijks binnenkrijgt? Hoe verhoudt dit zich tot andere G4 steden?	Bijstandsgerechtigden hebben recht op zorg- en huurtoeslag. De zorgtoeslag bedraagt in 2024 € 123 per maand voor een alleenstaande (ouder) of € 236 voor paren. De hoogte van de huurtoeslag is afhankelijk van de hoogte van de huur en de leefsituatie. Daarnaast ontvangt een gezin met kinderen onder de 18 doorgaans kinderbijslag. De bedragen verschillen afhankelijk van de leeftijd van het ten laste komende kind. Momenteel gelden de volgende vragen per kwartaal per kind: - o Van 0 t/m 5 jaar € 279,49 - o Van 6 t/m 11 jaar € 339,38 - o Van 12 t/m 17 jaar € 399,27 In sommige gevallen kan dubbele kinderbijslag worden verstrekt, bijvoorbeeld wanneer er sprake is van intensieve zorg, Vanuit de gemeente zijn er diverse minimaregelingen, zoals het AOW- of jeugdtegoed en de individuele inkomenstoeslag. Een overzicht van deze regelingen vindt u op Extraatje010 Rotterdam.nl. Elke gemeente heeft zijn eigen beleid op dit soort regelingen, waarbij andere toegangseisen en andere												

Beantwoording technische vragen commissie WIOSSAN – Monitor Werk & Inkomen, 3^e tertaal 2023

		bedragen kunnen gelden. De meeste Rotterdamse bijstandsgerechtigden hebben in elk geval eenmaal per jaar recht op de individuele inkomenstoeslag, welke € 120 bedraagt onafhankelijk van de gezinssituatie. Ter illustratie van gemeentelijke verschillen die kunnen ontstaan, is dit hieronder uitgewerkt voor de individuele inkomenstoeslag: De individuele inkomenstoeslag is een toeslag die ééns per 12 maanden kan worden verstrekt. <table><tr><th></th><th>Rotterdam</th><th>Amsterdam</th><th>Den Haag</th><th>Utrecht</th></tr><tr><td>Hoogte</td><td>€ 120 ongeacht gezinssituatie</td><td>€ 85 voor een alleenstaande (ouder) en € 170 voor een gezin</td><td>€ 360 voor een alleenstaande oplopend tot € 800 voor een gezin met minderjarige kinderen.</td><td>Variërend van € 276 voor een alleenstaande tot € 997 voor bepaalde gezinnen.</td></tr><tr><td>Referteperiode*</td><td>1 jaar</td><td>3 jaar</td><td>3 jaar</td><td>3 jaar</td></tr><tr><td>Inkomensgrens**</td><td>130% Wettelijk minimumloon</td><td>120% bijstandsnorm</td><td>110% bijstandsnorm</td><td>110% bijstandsnorm resp. 125% voor ouder(s) met kinderen van 12-18 jaar.</td></tr></table> * Dit is de periode waarover we terugkijken voor de vraag of de burger langdurig een laag inkomen heeft genoten. ** Dit betreft het inkomen tijdens de referteperiode. In Rotterdam is de referteperiode het kortst en de inkomensgrens het ruimst ten opzichte van de andere G4-steden. In Den Haag en Utrecht is het bedrag van de individuele inkomenstoeslag wel hoger; ten opzichte van Amsterdam hangt het af van de gezinssituatie (een alleenstaande is gunstiger af in Rotterdam, een		Rotterdam	Amsterdam	Den Haag	Utrecht	Hoogte	€ 120 ongeacht gezinssituatie	€ 85 voor een alleenstaande (ouder) en € 170 voor een gezin	€ 360 voor een alleenstaande oplopend tot € 800 voor een gezin met minderjarige kinderen.	Variërend van € 276 voor een alleenstaande tot € 997 voor bepaalde gezinnen.	Referteperiode*	1 jaar	3 jaar	3 jaar	3 jaar	Inkomensgrens**	130% Wettelijk minimumloon	120% bijstandsnorm	110% bijstandsnorm	110% bijstandsnorm resp. 125% voor ouder(s) met kinderen van 12-18 jaar.
	Rotterdam	Amsterdam	Den Haag	Utrecht																		
Hoogte	€ 120 ongeacht gezinssituatie	€ 85 voor een alleenstaande (ouder) en € 170 voor een gezin	€ 360 voor een alleenstaande oplopend tot € 800 voor een gezin met minderjarige kinderen.	Variërend van € 276 voor een alleenstaande tot € 997 voor bepaalde gezinnen.																		
Referteperiode*	1 jaar	3 jaar	3 jaar	3 jaar																		
Inkomensgrens**	130% Wettelijk minimumloon	120% bijstandsnorm	110% bijstandsnorm	110% bijstandsnorm resp. 125% voor ouder(s) met kinderen van 12-18 jaar.																		

Beantwoording technische vragen commissie WIOSSAN – Monitor Werk & Inkomen, 3^e tertaal 2023

		gezin juist in Amsterdam). Er gelden aanvullende eisen, zoals rondom het vermogen en het (ontbreken van) uitzicht op inkomensverbetering. Voor een alleenwonende alleenstaande inwoner van Rotterdam in de leeftijd van 21 jaar of ouder ontstaat dan het volgende beeld: <table><tr><th>Bron</th><th>Bedrag</th><th>Frequentie</th></tr><tr><td>Bijstand</td><td>€ 1.219,64 (95% van 1.283,83, 5% betreft vakantiegeld)</td><td>Maandelijks</td></tr><tr><td>Zorgtoeslag</td><td>€ 123,00</td><td>Maandelijks</td></tr><tr><td>Huurtoeslag</td><td>€ 390 (bij een fictieve huur van € 651,00 per maand)</td><td>Maandelijks</td></tr><tr><td>Individuele Inkomens-toeslag</td><td>€ 120</td><td>Jaarlijks</td></tr></table> Daarnaast kan de bijstandsgerechtigde Rotterdammer de Rotterdampas tegen een gereduceerd tarief van € 5,00 aanschaffen (korting € 60,00). Bij de aanwezigheid van bijzondere kosten kan wellicht een beroep worden gedaan op bijzondere bijstand.	Bron	Bedrag	Frequentie	Bijstand	€ 1.219,64 (95% van 1.283,83, 5% betreft vakantiegeld)	Maandelijks	Zorgtoeslag	€ 123,00	Maandelijks	Huurtoeslag	€ 390 (bij een fictieve huur van € 651,00 per maand)	Maandelijks	Individuele Inkomens-toeslag	€ 120	Jaarlijks
Bron	Bedrag	Frequentie															
Bijstand	€ 1.219,64 (95% van 1.283,83, 5% betreft vakantiegeld)	Maandelijks															
Zorgtoeslag	€ 123,00	Maandelijks															
Huurtoeslag	€ 390 (bij een fictieve huur van € 651,00 per maand)	Maandelijks															
Individuele Inkomens-toeslag	€ 120	Jaarlijks															
21.	PvdA	Over de Collegebrief over Monitor Werk & Inkomen 3e tertaal 2023 [24bb001318] van 5 maart zouden we het volgende willen vragen Op pagina 2 staat dat er in de laatste maand van het 3e tertaal een groei is van het aantal jongeren in de bijstand. Het totaal aantal jongeren in de bijstand stijgt al langer, waarbij ook het saldo toeneemt. Kunt u hier meer informatie over verstrekken? Sinds de wijziging van de Participatiewet in 2015 vallen alle jongeren die nog enige vorm van arbeidsvermogen hebben en/of dit zouden kunnen ontwikkelen onder de Participatiewet. We zien vanaf 2015 dan ook een nieuwe groep jongeren instromen, namelijk jongeren met een arbeidsbeperking die voorheen onder de WAJONG zouden zijn ingestroomd. Deze jongeren hebben ondersteuning nodig, voordat zij de stap naar (gesubsidieerd) werk kunnen maken. Een passende werkplek met voldoende begeleiding is voor deze groep voorwaardelijk voor uitstroom. Daarnaast zien we ook een toename van de instroom van jonge statushouders in de bijstand. Er spelen wellicht ook nog andere factoren, die wij momenteel in beeld brengen.															

Beantwoording technische vragen commissie WIOSSAN – Monitor Werk & Inkomen, 3^e tertaal 2023

22.	PvdA	Op pagina 2 wordt vermeld dat landelijk 40% van de werkgevers aangeeft dat zij een tekort aan personeel hebben. Kan u aangeven hoeveel procent van de werkgevers dit aangeeft in Rotterdam?	Deze gegevens zijn niet beschikbaar op gemeentelijk niveau. In de regio Rijnmond is dit percentage inmiddels gedaald naar 37%. (Bron: RijnmondInzicht.nl)
23.	PvdA	In de collegebrief lijkt het alsof er vooral focus is op de doelgroepen die het makkelijkst geholpen kunnen worden. Waarom wordt er zoveel nadruk gelegd op deze groepen en niet op groepen die extra hulp nodig hebben	Door krimpende budgetten hebben we niet meer de middelen om alle uitkeringsgerechtigden tegelijk en met eenzelfde intensiteit te begeleiden. We kiezen ervoor om de komende periode de meeste capaciteit in te zetten op Rotterdammers die een reële kans maken om, al dan niet na een ontwikkeltraject, uit te stromen naar werk of, in het geval van jongeren, naar school. Dit is in lijn met het beleidskader 'Werk is geweldig!', waarbij we streven naar minder dan 30.000 huishoudens met een bijstandsuitkering.
24.	PvdA	Op pagina 4 staat dat er voor duurzaam werk vooral wordt gericht op cruciale sectoren. Hoe zijn de vacatures bij de cruciale sector onderverdeeld naar niveau? Zijn deze vacatures voornamelijk op HBO-WO niveau en middenniveau?	In 2023 lag de verhouding in de regio Rijnmond op HBO-WO 36%, Midden 53% en Laag 11%. Voor de onderstaande cruciale sectoren is dit: Techniek: HBO-WO 35%, Midden 58% en Laag 7%. Zorg: HBO-WO 41%, Midden 52% en Laag 7%. Onderwijs: HBO-WO 74%, Midden 23% en Laag 3%. Bouw en techniek: HBO-WO 35%, Midden 58% en Laag 7%. Logistiek: HBO-WO 29%, Midden 60% en Laag 11%.
25.	PvdA	Over de Monitor Werk & Inkomen 3e tertaal 2023 (24bb001317) hebben we de volgende vragen Op pagina 4 wordt getoond dat het aantal bijstandsuitkeringen stijgt in de maand december na eerdere dalingen. Is deze stijging te verklaren door jongeren die nadat ze zijn uitgestroomd later weer gebruik moeten maken van de bijstand?	Er is geen aanwijzing dat de stijging wordt veroorzaakt door jongeren die na uitstroom uit de bijstand opnieuw een bijstandsuitkering uitvragen.
26.	PvdA	In de grafiek A.2 op pagina 6 wordt de stijging van het aantal jongeren in de bijstand weergegeven. Kunt u laten zien	Op 31 december 2021 ontvingen 2.480 jongeren een bijstandsuitkering. In deze periode waren er coronamaatregelen van kracht. Eind 2022 was het aantal

Beantwoording technische vragen commissie WIOSSAN – Monitor Werk & Inkomen, 3^e tertaal 2023

		hoe deze stijging zich verhoudt tot de cijfers van 2022?	jongeren in de bijstand gedaald tot 2.333. De gunstige situatie op de arbeidsmarkt zorgde ervoor dat jongeren (zonder belemmeringen) hun weg naar werk weer zelfstandig konden vinden. In 2023 zien we dat de instroom toeneemt en de uitstroom achterblijft. Het bijstandsvolume stijgt tot 2.526 jongeren ultimo december 2023 en ligt daarmee 8% hoger dan in 2022.
27.	PvdA	Op pagina 7 wordt aangegeven dat door een meevaller 5,7 miljoen minder uit de reserve Buig hoeft te worden onttrokken. Waardoor de reserve eind 2023 op circa 30,7 miljoen eindigt. Kunt u ons informeren hoeveel er uit de reserve wordt onttrokken voor 2024-2025?	In de Begroting 2024-2028 is voor het jaar 2024 een onttrekking begroot van € 1,2 mln; voor 2025 zijn geen mutaties (onttrekking of toevoeging) begroot. De begrote onttrekking voor 2024 was gebaseerd op inzichten tot en met medio 2023. Richting de Voorjaarsnota 2024 worden nieuwe ramingen gemaakt van het BUIG-saldo 2024 en 2025. Op basis hiervan worden dan ook de benodigde onttrekkingen en/of toevoegingen voor de reserve BUIG bepaald.
28.	PvdA	Op pagina 10 wordt aangegeven dat het aantal werkzoekenden dat bemiddelbaar is met 490 is gedaald. Hoeveel bemiddelbare werkzoekende zijn er in totaal en hoe heeft deze daling zich ontwikkelt?	Vooraf ter verduidelijking: in de monitor is aangegeven dat in 2023 het aantal bemiddelbare werkzoekenden bij W&I is gedaald. Deze werkzoekenden hebben een bemiddelingsplan en zijn ingedeeld in de groep die binnen 0-9 maanden met ondersteuning aan het werk kan. Begin 2023 waren dit er in totaal 3.589, en eind 2023 kwam het totaal aantal bemiddelbare werkzoekenden bij W&I uit op 3.099 (een daling van 490). Eind maart 2024 staat het aantal op 3.081 werkzoekenden met een bemiddelingsplan.
29.	PvdA	Op pagina 12 staat dat het UWV ook een stijgende trend waarneemt en dat de laatste maanden van 2023 er een toename is geweest van 17% van jongeren die in de bijstand komen. Zijn de redenen voor deze landelijke trend hetzelfde als die van Rotterdam?	Op pagina 12 wordt aangegeven dat het UWV een stijgende trend ziet van het aantal jongeren in hun bestand. In de gemeente Rotterdam zien wij een toename van het aantal jongeren dat instroomt na beëindiging van een dienstverband en die niet in aanmerking komen voor een WW-uitkering.
30.	PvdA	Op pagina 15 worden de resultaten voor fraudeonderzoeken in 2023 vertoont. Kunnen we ook de cijfers van 2022 zien?	Zie staatje onderaan dit document.

Beantwoording technische vragen commissie WIOSSAN – Monitor Werk & Inkomen, 3^e tertaal 2023

31.	PvdA	In de tabel op pagina 16 staat dat er in 2022 1.862 afgeronde onderzoeken zijn geweest en dat in 2023 dit er 1451 waren. Kan er uitleg worden gegeven waarom hier sprake is van een daling?	We pakken alle IB signalen op. Omdat er in 2022 minder signalen zijn binnengekomen via het inlichtingenbureau, zijn er ook minder onderzocht en afgerond.
32.	PvdA	Op pagina 24 wordt aangegeven dat er 582 Scholing vouchers in 2023 zijn verstrekt voor opleiding en scholing. Zijn dit allemaal aparte gevallen of zijn er ook gevallen waarbij er overlap is bij de verstrekking van Scholing vouchers?	De 582 scholingsvouchers die zijn genoemd gaan over vouchers die aan Rotterdammers zijn verstrekt voor scholing gericht op werk in de maatschappelijk cruciale sectoren en grote transitie's. De 582 vouchers corresponderen dus met het aantal Rotterdammers. Wel kan een scholingsvoucher worden ingezet om meerdere (deel)opleidingen te financieren. Het totaal aantal gehonoreerde opleidingen ligt dan ook hoger dan 582, omdat sommige Rotterdammers meerdere opleidingen aanvragen die met één voucher worden gefinancierd.
		Hierbij zijn er ook nog een aantal punten die we hadden verwacht in het Beleidskader Participatie 2023-2026 (24bb001315):	
33.	PvdA	Op pagina 9 wordt aangegeven dat voor duurzaam werk er voorkeur wordt gegeven aan werkgevers die fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden bieden en zich houden aan de geldende cao-afspraken. Is er een manier waarop dit wordt getoetst? Is er een lijst van werkgevers die hieraan voldoen?	Bij het aangaan van nieuwe samenwerkingen danwel aanvullingen op de bestaande samenwerkingen met werkgevers voeren we altijd het gesprek over de contractvorm. In dat gesprek richten we ons zoveel als mogelijk op een het afspraken van overeenkomsten die duurzaam zijn in uren en maanden voor de nieuwe medewerkers. Tevens bespreken wij op welke wijze de nieuwe medewerker – waar nodig in gezamenlijkheid – gefaciliteerd kan worden in een stuk ontwikkeling naar de werkplek, als ook de ondersteuning tijdens het uitvoeren van de werkzaamheden om aan het werk te blijven. Om die reden zijn overeenkomsten vaak onderdeel van leerwerktrajecten en bieden wij jobcoaching aan waar nodig. In alle gevallen voldoet het salaris minimaal aan het wettelijk minimumloon. Indien wij op basis van bovenstaande denkwijze niet tot een samenwerking kunnen komen danwel dat de zienswijze van een werkgever wezenlijk lijkt af te

Beantwoording technische vragen commissie WIOSSAN – Monitor Werk & Inkomen, 3^e tertaal 2023

			wijken, komen wij niet tot een samenwerking. Vanuit onze rol om samenwerking op het gebied van inclusiviteit te vormen, is het niet onze rol om te toetsen of een werkgever zich aan CAO afspraken houdt. Zo ook houden wij om die reden daarin geen lijsten bij.
34.	PvdA	Op pagina 11 staat er dat er momenteel wordt gewerkt aan de doorontwikkeling van HalloWerk naar een app. Hoe moeten we dit voor ons zien en wanneer komt dit uit?	In de arbeidsmarktregio Rijnmond is met de cluster gemeenten afgesproken om HalloWerk te gebruiken als één centraal platform in de regio om werkzoekenden die (bijna) naar werk kunnen en werkgevers met hun personeelsbehoefte transparant te maken. Deze uitwerking vloeit voort vanuit de wet SUWI. Begin 2024 zijn er ruim 5.000 profielen in HalloWerk en zijn er ongeveer 1.300 werkgevers die de weg weten te vinden naar HalloWerk. Maandelijks zijn hiervan zo'n 250 werkgevers actief aan het zoeken naar werkzoekenden en/of zijn bezig met het kenbaar maken van hun personeelsbehoefte. Het aantal van ruim 5.000 profielen houdt verband met het aantal bemiddelbare kandidaten in het werkzoekendenbestand. Op dit moment wordt gewerkt aan de implementatie van een nieuw dienstverleningsconcept per 1 juli 2024 (zie hieronder). Met dit concept stijgt ook de inzet om meer kandidaten in het systeem te krijgen, omdat er breder mee gewerkt wordt binnen de organisatie. Ook wordt inmiddels voor LKS-kandidaten een HalloWerk-profiel aangemaakt. In de raadsinformatiebrief 23bb005672 werd vermeld dat we werken aan de doorontwikkeling van HalloWerk naar een gebruiksvriendelijke app. Daar waar we in de brief nog spraken over een app, spreken we nu liever over een digitaal platform. Na een fase van een aanbestedingsproject voor de nieuwe IT-partners voor het HalloWerk dienstverleningsconcept loopt er op dit moment een regionaal implementatietraject. Wij beogen de implementatie gereed te hebben op 1 juli 2024. Ter bevordering van het gebruikersgemak van het platform op verschillende devices wordt het platform (zoveel als mogelijk) ontwikkeld wordt vanuit de 'mobile first' gedachte en 'responsive' maakt. Dit met als doel dat

Beantwoording technische vragen commissie WIOSSAN – Monitor Werk & Inkomen, 3^e tertaal 2023

			HalloWerk ook op een mobiel device te gebruiken is. Vooral voor werkzoekenden die geen laptop bezitten is dit pure winst.
35.	PvdA	Op pagina 11 staat dat voor specifieke, wijkgerichte uitdagingen de gemeente lokale activiteiten opzet, zoals wijkcampagnes en banenmarkten. Zijn hier bepaalde focus wijken voor uitgekozen? Zo nee, waarom dan niet?	We zijn in alle gebieden (wijken) van Rotterdam actief, waarbij verschillende wijken meer of minder focus krijgen. Dit gaat meestal aan de hand van het aantal werkzoekenden in de uitkering, wijk specifieke programma's zoals NPRZ, Veerkrachtig BoTu 2028 etc., en specifieke vragen uit het gebied. Met alle initiatieven dragen we bij aan een duurzame uitstroom van werkzoekenden in geheel Rotterdam, en extra op o.a. Zuid. Mooi om te vermelden is dat hierin steeds meer samenhang komt tussen de organiserende afdelingen en aangevuld wordt met componenten uit onze dienstverlening zoals bijvoorbeeld de verzuimaanpak.
36.	D66	"Tegelijkertijd zien we dat het steeds moeilijker wordt om mensen uit de bijstand aan het werk te krijgen." Kunt u toelichten welke factoren hierbij van belang zijn?	Het aantal mensen in de uitkering is lager dan ooit en we doen het gemiddeld beter dan de rest in Nederland. Het huidige bestand bestaat vooral uit mensen waarbij iets aan de hand is of is geweest. In de afgelopen jaren zijn de belemmeringen bij werkzoekenden toegenomen en complexer geworden. Ter illustratie: <u>Gezondheid en beperkingen</u> • Ruim 26 % van de bijstandsgerechtigden ontvangt ook één of meer Wmo-maatwerkvoorzieningen • Ruim 67% van de bijstandsgerechtigden heeft chronische aandoening(en) • 11% van de bijstandsgerechtigden heeft een ontheffing van de arbeidsplicht <u>Opleiding</u> • Ongeveer 80% van de bijstandsgerechtigden heeft geen startkwalificatie (vanaf MBO-2) <u>Schulden</u> • 35% van de bijstandsgerechtigden heeft een geregistreerde problematische schuld <u>Bereidheid werkgevers</u>

Beantwoording technische vragen commissie WIOSSAN – Monitor Werk & Inkomen, 3^e tertaal 2023

			- Minder dan één op de vijf werkgevers heeft mensen met een arbeidsbeperking in dienst. Het aandeel werkgevers dat zich niet verantwoordelijk voelt om deze groep aan te nemen is 29%. Verder zijn gemiddelde leeftijd en uitkeringsduur fors toegenomen: 55-plus stijgend van 24% in 2015 naar 37% in 2024 (en 46% in 2030) - uitkeringsduur langer dan vijf jaar, stijgend van 38% in 2015 naar 55% in 2024 (en 66% in 2030)
37.	D66	Door personeelstekorten geven werkgevers aan dat het steeds moeilijker wordt om begeleiding op de werkvloer aan te bieden. Daarom zijn ze terughoudender in het aannemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Hoe maken we deze begeleiding aantrekkelijker en toegankelijker voor werkgevers in sectoren met veel tekorten?	De constatering dat begeleiding op de werkvloer uitdagend is voor werkgevers klopt. De beschikbare capaciteit hiervoor staat inderdaad stevig onder druk door de personeelskrapte bij deze werkgevers. In de samenwerking met de werkgever wordt gekeken op welke wijze we hier in gezamenlijkheid vanuit de wederzijdse rol en verantwoordelijkheid invulling aan kunnen geven. Vanuit gemeentelijk perspectief wordt jobcoaching aangeboden, zodat de nieuwe medewerker en de werkgever begeleid kunnen worden tijdens de inwerkperiode als ook erna om de medewerker aan het werk te houden. Voor de werkgever zijn er daarnaast mogelijkheden om als onderdeel van een aanvraag in het Regionaal Arbeidsmarktperspectief Fonds de jobcoaching als onderdeel in het voorstel te voegen. Dit ook met het oog om iemand verder te ontwikkelen en duurzaam aan het werk te krijgen en houden.
38.	D66	Pagina 2 van de collegebrief: “Het aantal vacatures daalt in 2023 gedaald en er wordt minder groei van het aantal banen verwacht” “De banengroei zal ook in 2024 doorzetten voor de meeste sectoren. Naar verwachting zal dit alleen afnemen in de bouw- en industriesector” Deze zinnen spreken elkaar (op het eerste oog) tegen in dezelfde alinea. Welke verwachting is reëler? Dat de banengroei	Het aantal vacatures daalt in 2023. Het aantal vacatures is een indicatie van het actueel aantal gevraagde vacatures. Een vacature kan niet één op één gekoppeld worden aan het aantal banen. Als er geen of minder wijzigingen zijn in de bezetting van het aantal banen door werknemers, neemt het aantal vacatures af. Het aantal vacatures kan worden gelezen als een actueel beeld van de vraag naar personeel. Volgens de prognoses van het UWV zet de banengroei door in 2024, maar de mate van groei van het aantal banen zal naar verwachting afnemen. Volgens de prognoses van het UWV, zal in 2024 het aantal banen in de bouw en industrie afnemen. (Bron: UWV, 2023)

Beantwoording technische vragen commissie WIOSSAN – Monitor Werk & Inkomen, 3^e tertaal 2023

		zal doorzetten of juist minder groei? Of op welke andere wijze moeten deze twee zinnen gelezen worden?	De prognose voor de ontwikkeling van het aantal banen kan worden gelezen, als een prognose voor ontwikkeling van de werkgelegenheid in een sector.
39.	D66	In zowel Rotterdam als de regio Rijnmond komen de meeste vacatures voor in het niveau HBO-WO en midden en het aandeel t.o.v. het lagere niveau stijgt. De mogelijkheden voor mensen met een bijstandsuitkering nemen naar verwachting licht af". Hiermee wordt de positie van 'onze werkzoekenden' kwetsbaarder. Valt hieruit te concluderen dat de Rotterdamse bijstandspopulatie niet mee kan met de huidige economische ontwikkelingen? Welke aanpak is gericht op het verbeteren van deze positie? Kunt u een totaaloverzicht geven van de verschillende omscholing- en/of ontwikkeltrajecten aan?	Ons beleid is er juist op gericht om mensen die een extra steuntje in de rug nodig hebben om aan het werk te komen te helpen/ondersteunen. Voor de ene werkzoekende betekent dat scholing, voor de ander een ontwikkeltraject gericht op werkfit maken en voor weer een ander een werkervaringsplek bij een werkgever of jobcoaching. We kijken voortdurend welke instrumenten we moeten inkopen en welke afspraken we met onderwijs en werkgevers kunnen maken om onze werkzoekenden aan het werk te helpen.
40.	D66	Financiële onzekerheid: Welke implicaties en/of consequenties ontstaan er voor Rotterdammers als Rotterdam niet in het gelijk wordt gesteld over de bezwaarprocedure omtrent de beschikking van het voorlopige BUIG-budget 2024? Kunt u dit uitdrukken in concrete cijfers en ingaan op hoe dit 'direct doorwerkt in de persoonlijke levens van Rotterdammers'?	Het verstrekken van bijstandsuitkeringen is een wettelijke taak. Gemeenten hebben niet de vrijheid om de hoogte van uitkeringen neerwaarts aan te passen of om rechthebbende inwoners een uitkering te weigeren. In die zin zal het verwachte BUIG-tekort en de uitkomsten van deze bezwaarprocedure geen effect hebben op Rotterdammers. Een gerechtelijk traject over een dergelijke bezwaarprocedure beslaat veelal meerdere jaren. In de tussentijd zal het BUIG-tekort in de gemeentelijke meerjarenbegroting moeten worden opgevangen. Binnen de begrotingssystematiek van Rotterdam vindt bij de Voorjaarsnota een integrale afweging plaats van alle financiële mee- en tegenvallers en de noodzakelijke/gewenste beleidsvoornemens. Ook worden de eventueel benodigde bezuinigingsmaatregelen bepaald. Afhankelijk van de gekozen

Beantwoording technische vragen commissie WIOSSAN – Monitor Werk & Inkomen, 3^e tertaal 2023

			bezuinigingsmaatregelen gaat dit in meer of mindere mate (de dienstverlening aan) Rotterdammers raken. Er is dus een relatie tussen de financiële tegenvaller op de BUIG en de (nog te bepalen) bezuinigingsmaatregelen. In de aankomende Voorjaarsnota 2024 worden de uitkomsten van de integrale afweging aan uw Raad voorgelegd.
41.	D66	Impulspakket: Kunt u al enige resultaten laten zien van het versterken van het impulspakket? Wanneer er nog geen resultaten te presenteren zijn: Kunt u dan toelichten welke maatregelen reeds geïmplementeerd zijn en wanneer u de eerste resultaten verwacht? Kunt de uitwerking (en het daarbij horende resultaat) per genoemde maatregel (1 t/m 5) uit de collegebrief toelichten?	Om de uitstroom te bevorderen versterken we het impulspakket met incidentele middelen en richten we ons in 2024 en 2025 op: 1. Het invoeren van nieuw beleid Social Return en het strakker handhaven van de verplichtingen: <u>Stand van zaken</u> Eind februari is gestart met een aangescherpte aanpak op social return (zie ook onze brief 24bb001241). We zetten in op een verdubbeling van het aantal erkende sociaal ondernemingen en van het aantal grote organisaties die, net als de gemeente, hun inkoopkracht inzetten voor maatschappelijke impact. Ook krijgen opdrachtnemers meer ruimte in de manier waarop ze hun social return opgave invullen, maar handhaaft de gemeente ook strikter op de realisatie ervan. De eerste boetes zijn opgelegd aan opdrachtnemers die niet aan de verplichting voldeden. De verwachting is dat er de komende maanden meer boetes zullen volgen. 2. Het inrichten van een sollicitatiecentrum <u>Stand van zaken</u> Het sollicitatiecentrum is op dit moment onderdeel van Station op Zuid. De aanpak richt zich direct vanaf de start op een goed cv, Hallo Werk-profiel en videopitch. De werkcoach kan hierdoor ook veel sneller de juiste dienstverlening inzetten. Met het sollicitatiecentrum willen we met een aantal stappen de werkzoekenden snel en geheel klaarmaken om goed voorbereid te solliciteren. Op dit moment is er een projectleider aangesteld om te

Beantwoording technische vragen commissie WIOSSAN – Monitor Werk & Inkomen, 3^e tertaal 2023

			onderzoeken dan wel vast stellen of we, gebaseerd op hoe het sollicitatie-klaar maken van werkzoekenden nu vormgegeven wordt binnen Station op Zuid, daarmee een methodische werkwijze hebben. Zodat gekomen kan worden tot een methodiek die 'opschaalbaar' is al naar gelang de inrichting van domein Werk. 3. Het ontwikkelen van een motivatietraject en -aanpak niet-gemotiveerde werkzoekenden <u>Stand van zaken</u> We zijn bezig met het optimaliseren van een aanpak waarbij werkzoekenden, die zich met regelmaat niet houden aan de verplichtingen uit de Participatiewet, gedurende een periode van > 6 maanden intensief worden begeleid. De hoofddoelstelling is om werkzoekenden te motiveren en te ontwikkelen of begeleiden naar werk. Op het moment dat een werkzoekende zich niet houdt aan de verplichtingen die aan de voorkant zijn afgesproken, wordt hierop directie actie ondernomen. Dat kan zijn via een huisbezoek, een hoor/wederhoorgesprek of het opleggen van een maatregel in geval van recidive. We brengen deze aanpak vanaf september 2023 in de praktijk, om van te leren en te verbeteren. Het betreft een ketenbrede aanpak, waarbij verschillende domeinen en afdelingen van W&I (domein werk, inkomen en RI) met elkaar samenwerken en de vorderingen van de werkzoekenden nauw wordt gevolgd en op wordt geacteerd. Er zijn inmiddels twee groepen werkzoekenden gestart in deze aanpak. De eerste groep met werkzoekenden is halverwege 2023 gestart. Daarvan is bij 8 werkzoekenden de uitkering beëindigd vanwege werkaanvaarding. De tweede groep werkzoekenden met 16 werkzoekenden is in maart 2024 gestart. Hiervan zijn de resultaten nog niet beschikbaar. Daarnaast wordt momenteel onderzocht of er naast bovengenoemde aanpak, nog een alternatief nodig is, voor werkzoekenden die zich
--	--	--	---

Beantwoording technische vragen commissie WIOSSAN – Monitor Werk & Inkomen, 3^e tertaal 2023

		structureel niet aan de verplichtingen houden. Te denken valt aan een extern traject met een werkcomponent. 4. Intensiveren van de handhavingsaanpak <u>Stand van zaken</u> Onderdeel hiervan is het ontwikkelen van een aanpak voor niet gemotiveerde werkzoekenden (zie hierboven). Daarnaast hebben alle werkcoaches een vijfdaagse training Handhaven gevolgd en zijn ze per 1 januari 2024 gestart met het handhaven van werkzoekenden die zij als klant hebben. Ook is er een folder ontwikkeld om aan werkzoekenden uit te leggen wat hun rechten en plichten zijn ten aanzien van de dienstverlening die binnen domein Werk wordt geboden. Deze folder wordt in ieder geval bij de start van de dienstverlening ingezet, maar kan ook op andere momenten in de dienstverlening gebruikt worden. 5. Opzetten van een pilot 'startbanen voor statushouders' <u>Stand van zaken</u> In een Tweede Kamerbrief d.d. 9 maart 2023 en het plan van aanpak <i>Statushouders aan het werk</i> heeft de minister van SZW een toelichting gegeven om te onderzoeken of statushouders bij verhuizing vanuit de opvang naar gemeenten meteen een zogenoemde 'startbaan' kan worden aangeboden. Het aanbieden van startbanen aan statushouders is één van de manieren voor statushouders om direct te participeren en de taal te leren in combinatie met de inburgering. Als proefgemeente mag je je ook richten op statushouders die al gehuisvest zijn. Op deze wijze draagt een startbaan bij aan doorgroei naar een duurzame baan. Er is in 2023 gestart met vijf proeven met gemeenten en of arbeidsmarktregio's.
--	--	---

Beantwoording technische vragen commissie WIOSSAN – Monitor Werk & Inkomen, 3^e tertaal 2023

			In 2023 werden de aanpakken verder uitgewerkt en in samenwerking met de deelnemers onderzoek gedaan naar wat de werkende elementen, bij voorkeur door een overkoepelend onderzoek (procesevaluatie per aanpak). Als deze aanpakken goed werken, wil de minister SZW stimuleren dat ook andere gemeenten de 'startbanen' gaan toepassen voor hun statushouders. In 2024 en verder kunnen de succesvolle aanpakken worden gedeeld en kan dan de uitrol naar andere gemeenten plaatsvinden. Gemeente Rotterdam is gevraagd om ook proefgemeente te worden en hierop hebben we positief geantwoord. Het doel van de proeven is om inzicht te krijgen in de werkzame elementen van de aanpak die wordt toegepast. Wat zijn na één jaar de geleerde lessen die we kunnen delen met andere gemeenten. De deelnemende gemeenten kiezen hun eigen aanpak. Voor Rotterdam is inmiddels een projectleider aangesteld, die per 1 juni 2024 start.
42.	D66	LKS: Leidt de focus op duurzaam matchen en plaatsen mogelijk tot een minder snelle groei in het totaal aantal Rotterdammers dat aan het werk gaat met LKS?	Ook banen met LKS zijn duurzame banen. Met LKS krijgt de werkgever een subsidie voor de beperkte arbeidsproductiviteit. Dit kan tijdelijk zijn als op den duur geen sprake meer is van beperkte arbeidsproductiviteit maar dit kan ook structureel zijn. Het is niet aantoonbaar dat focus op duurzaam matchen en LKS elkaar bijten. Dit versterkt elkaar juist!
43.	D66	Werkstation op Zuid: Eind maart volgt de brief over het Werkstation op Zuid. Hoe gaat de gemeente deze locatie bekend maken onder werkzoekende Rotterdammers die een uitkering krijgt toegekend?	De dienstverlening van het Werkstation richt zich in eerste instantie op rotterdammers die een uitkeringsaanvraag doen en wonen in de wijk Feijenoord. Als zij een uitkeringsaanvraag doen krijgen zij een uitnodiging voor een intake in het Werkstation Zuid. Werkzoekenden uit andere wijken krijgen vooralsnog geen uitnodiging.
44.	D66	Just Transition Fund: "De Human Capital Coalition Energietransitie verwacht in de periode 2024-2026 via het project 'Port of Energy' 1495 mensen te plaatsen op werk en 250	De aantallen die worden genoemd voor het project Port of Energy van de Human Capital Coalitie Energietransitie komen uit het projectplan zoals dat is ontwikkeld door de HCCE-partners, en vervolgens ingediend voor subsidie bij

Beantwoording technische vragen commissie WIOSSAN – Monitor Werk & Inkomen, 3^e tertaal 2023

		te kwalificeren via scholing. Het project 'Vitale infra HIC als banenmotor' wil in dezelfde periode 1175 mensen plaatsen en 905 scholen. Waar zijn deze verwachtingen op gebaseerd? En heeft u enig inzicht in het aandeel werkzoekende Rotterdammers die hiervan gebruik willen of gaan maken? Zo ja, kunt u deze inzichten delen?	het Just Transition Fund (JTF). Hetzelfde geldt voor de getallen die worden genoemd voor het project "Vitale infra HIC als banenmotor". De specifieke aantallen zijn gebaseerd op de doelstellingen zoals die in de projectplannen zijn geformuleerd, en zijn het resultaat van de inzet van alle betrokken partners bij deze twee projecten. Projecten die via het JTF cofinanciering ontvangen, rapporteren op indicatoren die op Europees niveau zijn afgesproken. De gemeenteraad wordt periodiek geïnformeerd over de voortgang van het JTF. De realisatie van de indicatoren wordt hierin meegenomen. In de indicatoren wordt geen onderverdeling gemaakt in verschillende doelgroepen. Het JTF subsidieert projecten die bijdragen aan de energietransitie in de haven, dus alle deelnemers worden ingezet voor de energietransitie in de haven.
45.	D66	Werkt de gemeente met de individuele plaatsing en steun (IPS)-methode? Zo ja, kunt u dit kort uiteenzetten? Zo nee, waarom niet?	Ja, de gemeente werkt sinds juni 2023 met IPS. De regeling heeft als doel de arbeidsparticipatie van mensen met een psychische kwetsbaarheid te bevorderen. Aanvragen komen binnen vanuit een zorginstelling waarna de gemeente de aanvraag in behandeling neemt en toetst of de aanvraag voldoet aan de voorwaarden. Het gaat voornamelijk om mensen in de bijstand en een aantal niet uitkeringsgerechtigden. In Rotterdam is de ervaring dat zowel de zwaarte en complexiteit van de problematiek als de arbeidsmogelijkheden van de kandidaten zeer divers zijn.
46.	D66	Welke outreach activiteiten onderneemt de gemeente om Rotterdammers in de bijstand te bereiken? Denk bijvoorbeeld aan aanwezigheid bij de voedselbanken of andere plekken waar kwetsbare Rotterdammers komen waarvan de kans groot is dat zij (nog) geen baan hebben.	– De wijkwerktafel is een samenwerking van W&I met partners in de wijk. De wijkwerktafel kan zich per keer richten op een ander onderwerp; vooral ontwikkeling, zorg & ondersteuning, of werk. Het onderwerp van de wijkwerktafel bepaald ook met welke partners de bijeenkomst opgezet wordt. Dat kunnen opleiders, scholen en re-integratie aanbieders zijn, of juist collega's van MO (WMO en schulden) en sociaal raadslieden, of juist meer werkgevers in de wijk. Tijdens de bijeenkomst worden werkzoekenden uit de wijk uitgenodigd en samen met hen wordt op basis van hun behoefte gekeken wat aangeboden en ingezet kan worden;

Beantwoording technische vragen commissie WIOSSAN – Monitor Werk & Inkomen, 3^e tertaal 2023

			– Sinds 2023 bestaan de jaaractieplannen Wijk aan Zet. In 2023 heeft W&I op basis van vragen uit de wijk (van wijkraden) in ca. 23 wijken acties uitgevoerd. Ook in 2024 staan weer voor zo'n 23 wijken acties gepland. Deze acties zijn gericht op vragen uit de wijk en richten zich geregeld ook op specifieke groepen in de bijstand, in de betreffende wijk. Acties vinden vooral plaats in wijken waarin vaak sprake is van een hogere bijstandsdichtheid. Acties worden geregeld samen met cluster MO uitgevoerd. In sommige acties is ook sprake van samenwerking met directie Veilig of cluster Stadsbeheer; – In het kader van de wijkgerichte aanpak werken we ook samen met vooral cluster MO in acties die zich bijvoorbeeld richten op aanpak van schulden en armoede. W&I-medewerkers kunnen aanwezig zijn bij activiteiten in de wijk over deze onderwerpen (door MO georganiseerd) omdat bewoners die benaderd worden voor vragen rond schulden en armoede ook geregeld een bijstandsuitkering hebben; – W&I medewerkers werken geregeld in de wijk (o.a. in huizen van de wijk en wijkhubs, of samen met collega's van MO op locatie van vraagwijzers). Zo zijn ze toegankelijker en sneller bereikbaar voor Rotterdammers met een bijstandsuitkering en kan waar nodig snel samenwerking gezocht worden.
47.	D66	Kunt u het beleid toelichten wanneer een maatregel wordt opgelegd, wanneer een 0%-boete wordt gegeven en wanneer een boete wordt gegeven?	Een maatregel kan gelden als er sprake is van het schenden van de medewerkingsplicht. Van een boete kan sprake zijn als het gaat om een schending van de inlichtingenplicht. De wet geeft de bevoegdheid een financiële maatregel op te leggen. De gedraging waarvoor en de hoogte van bijbehorende maatregel staan in de wet en de verordening. Bedoeling is om de uitkeringsgerechtigde tot gedragsverandering te bewegen. Varianten zijn de waarschuwing (geen matiging van de uitkering) en de financiële maatregel, voor 30 of 100% en voor één of meer maanden. De wet en de verordening geven de mogelijkheid de maatregel nader af te stemmen op de persoonlijk omstandigheden van de uitkeringsgerechtigde. De gemeente gebruikt die mogelijkheid. Dat leidt tot maatregelen met andere percentages dan alleen 30 of 100% en dus ook tot opleggen van een maatregel van 0%.

Beantwoording technische vragen commissie WIOSSAN – Monitor Werk & Inkomen, 3^e tertaal 2023

			De enige gedraging waarvoor de gemeente een boete kan opleggen is schending van de inlichtingenplicht (artikel 17, lid 1, Participatiewet). De wet stelt die boete dan ook gelijk verplicht. De boete is een percentage van het bedrag aan bijstand dat te veel is uitgekeerd als gevolg van de schending van de inlichtingenplicht. Hoe hoog dat percentage is wordt bepaald door de mate van verwijtbaarheid. Die mate van verwijtbaarheid en de draagkracht van betrokkene wordt ook gebruikt om het boetebedrag te matigen en daarmee evenredigheid te bereiken. De gemeente mag ook afzien van de boete als belanghebbende uit zichzelf en nog voordat onderzoek is begonnen, binnen redelijke termijn alsnog de inlichtingen verschaft. In zulke gevallen wordt een waarschuwing gegeven.														
48.	D66	“Deze stijging wordt veroorzaakt door een toename van het aantal jongeren en statushouders in de bijstand in de maand december. Het aantal bijstandsuitkeringen bedroeg eind december 2023 32.649. Het bijstandsvolume is ten opzichte van de eindstand 2022 gedaald met 326 uitkeringen.” Betekent dit dat alle instroom van bijstandsgerechtigden statushouders of jongeren waren?	Er is in december sprake van een stijging van 81 uitkeringen (van 32.568 naar 32.649). Het aantal jongeren steeg in december van 2.436 naar 2.526 (stijging van 90) en het aantal statushouders steeg van 2.506 naar 2.555, oftewel een stijging van 49 uitkeringen. De toename van jongeren en statushouders bedroeg dus 139 uitkeringen, maar in totaal stroomden in december 600 mensen in. De instroom in december bestond dus niet alleen uit statushouders of jongeren.														
49.	D66	Kunt u meer duiding geven aan uitstroomreden “overig” door middel van concrete voorbeelden?	De uitstroomredenen en aantallen die vallen onder uitstroom overig per 31-12-2023 zijn: <table><tr><td>Overige inkomsten</td><td>211</td></tr><tr><td>Geen inlichtingen</td><td>459</td></tr><tr><td>Verhuizing</td><td>679</td></tr><tr><td>Overlijden</td><td>284</td></tr><tr><td>Bereiken AOW-leeftijd</td><td>688</td></tr><tr><td>Gezinssituatie</td><td>410</td></tr><tr><td>Overig</td><td>545</td></tr></table>	Overige inkomsten	211	Geen inlichtingen	459	Verhuizing	679	Overlijden	284	Bereiken AOW-leeftijd	688	Gezinssituatie	410	Overig	545
Overige inkomsten	211																
Geen inlichtingen	459																
Verhuizing	679																
Overlijden	284																
Bereiken AOW-leeftijd	688																
Gezinssituatie	410																
Overig	545																
50.	D66	Kunt u toelichten hoe de kwalificatie opzet / grove schuld wordt gehanteerd?	Grove schuld wil zeggen dat de inlichtingenplicht tegen beter weten in – en dus aan opzet grenzend – is geschonden. Maar zonder dat is aangetoond dat die														

Beantwoording technische vragen commissie WIOSSAN – Monitor Werk & Inkomen, 3^e tertaal 2023

			schending willens en wetens was gericht op het onrechtmatig verkrijgen van bijstand. Opzet komt het meest in de buurt van ‘echte’ fraude. Fraude is echter geen begrip uit de participatiewet. In het spraakgebruik betekent fraude ‘opzettelijke misleiding’. Zoals het met opzet niet verstrekken van gegevens met de bedoeling (meer) bijstand te krijgen dan rechtmatig is. Opzet is moeilijk aan te tonen, waardoor er vaker sprake is van grove schuld.
51.	D66	Uit hoeveel heronderzoeken is een vervolgactie gekomen?	Zie monitor.
52.	D66	Kunt u uiteenzetten hoeveel geld wordt uitgegeven aan: 1) Fraudeonderzoeken op basis van signalen Rotterdammer. 2) Fraudeonderzoeken op basis van signalen eigen organisatie. 3) Heronderzoeken	Fraudeonderzoeken op basis van signalen Rotterdammer en op basis van signalen eigen organisatie zijn € 3,1 miljoen. 1) € 2,5 miljoen (<i>melding Rotterdammers</i>) 2) € 0,6 miljoen (<i>melding collega's en instanties</i>) 3) € 2,2 miljoen
53.	D66	Zijn er al cijfers bekend over handhaving op social return? Zo ja, kunt u deze delen?	Social return is een contractuele (juridische) afspraak tussen opdrachtgever en opdrachtnemer. We zetten in op het volledige realiseren van de social return verplichting door bijpassende (werkgevers)dienstverlening. Het handhaven van social return zorgt ervoor dat de kansen voor onze werkzoekenden de prioriteit krijgen die ze verdienen. In het geval wanneer opdrachtnemers hun contractuele afspraken niet nakomen, handhaven we actief met in het uiterste geval het opleggen van een boete. Tijdens de coronaperiode is er coulance geboden aan opdrachtnemers met een social return verplichting, dit in combinatie met andere coronasteunmaatregelen waarover de gemeenteraad periodiek is geïnformeerd. Afgelopen jaar heeft er een intensivering plaatsgevonden op het handhaven van contracten met een social return verplichting. We zien in de praktijk dat de aanpak werkt. De cijfers laten zien dat bij ongeveer 30 % van de contracten, de achterstand binnen korte tijd na het versturen van een handhavingssignaal wordt ingehaald. Helaas is het in drie gevallen tot nu toe nodig geweest om ook een boete op te leggen.

Beantwoording technische vragen commissie WIOSSAN – Monitor Werk & Inkomen, 3^e tertaal 2023

54.	D66	Waarom leidt een lichte groei in uitkeringen in cbs cijfers tot een negatiever buigbeeld?	In de laatste ramingen van het CPB wordt een lichte groei verwacht in het aantal bijstandsuitkeringen in Nederland. Dit betekent dat het landelijk BUIG-budget ook gaat stijgen. Echter het aandeel van Rotterdam in het landelijke BUIG-budget is fors gedaald in 2024. Rotterdam ontvangt ook van deze groei in het landelijke BUIG-budget een te klein aandeel. Het lagere BUIG-budget in combinatie met de achterblijvende daling van het aantal uitkeringen in Rotterdam én de recente landelijke (CPB-)ramingen die wijzen op een lichte groei van het aantal uitkeringen, maken dat het financiële beeld rond de BUIG ongunstig is.
55.	D66	Kunnen Rotterdammers op de sollicitatiemarkt direct bij de werkgevers solliciteren? Zo ja, hoe zijn de bevindingen van werkzoekenden en werkgevers? Zo nee, waarom niet?	Het staat Rotterdammers uiteraard vrij om autonoom zelf direct bij werkgevers te solliciteren. Ditzelfde geldt daarmee ook voor de werkzoekenden die dienstverlening krijgen vanuit de Participatiewet. Afhankelijk van de persoonlijke situatie en mogelijkheden van een werkzoekende worden diverse mogelijkheden ook aangeboden om direct in contact te komen met werkgevers. Deze mogelijkheden variëren van wijkwerktafels, banenmarkten, ontbijtsessies tot dienstverlening middels HalloWerk van waaruit banen gezocht en werkgevers benaderd kunnen worden. Uit een recent werkgeverstevredenheidsonderzoek onder werkgevers in Rijnmond blijkt, dat werkgevers ons waarderen met gemiddeld een 7,4 op de algehele samenwerking. Als aandachtspunt geven werkgevers ons hierin wel terug dat zij graag meer kandidaten voorgesteld willen zien in deze tijden van krapte. Hier wreekt zich het feit dat er niet altijd een match te maken is tussen de vraag van werkgevers en het aanbod aan werkzoekenden dat wij hebben, waar steeds meer sprake is van multi-problematiek, de noodzaak aan extra begeleiding etc. Dit vraagt dus ook iets van de werkgevers zelf.
56.	D66	Heeft u inzicht in het aantal Rotterdamse bedrijven dat werkt met open hiring? Zo ja, kunt u deze inzichtelijk maken en de (mogelijke) resultaten ervan met ons	We hebben geen exact beeld van het totaal aantal bedrijven in Rotterdam dat werkt met open hiring. Wel is te constateren dat er landelijk een stijgende trend is in het aantal bedrijven die deze werkwijze hanteert. Zo ook zijn er ook

Beantwoording technische vragen commissie WIOSSAN – Monitor Werk & Inkomen, 3^e tertaal 2023

	delen? Zo nee, bent u bereid bedrijven te benaderen die werken met open hiring om te leren van deze werkgevers en werknemers?	redenen waarom open hiring in de kern helaas niet altijd tot de mogelijkheden kan behoren op basis van bijvoorbeeld wettelijke eisen op het gebied van veiligheid. Eisen die zwaarwegend meewegen in de keuzes die werkgevers in die gevallen kunnen maken in hun selectieproces. Ook in Rotterdam zijn er voorbeelden van bedrijven die deze werkwijze hanteren zoals Dirck Slabbekoorn van Jumbo, maar een volledig en actueel beeld hierop is niet te geven. Om iedereen die kan en wil werken een kans op een baan te bieden geloven wij in de persoonlijke ontmoeting tussen werkgevers. De persoonlijke ontmoeting waar een werkzoekende op basis van zijn passies en talenten de kans krijgt op een baan. Om deze manier van denken en samenwerken vorm te geven investeren wij in de ontmoeting tussen de werkzoekende en de werkgever op diverse manieren. Zo zijn er periodiek ontbijtsessies waarin en waarmee de ontmoeting gefaciliteerd wordt aan werkzoekenden en werkgevers om vanuit de persoonlijke ontmoeting iemand aan te nemen. Ook biedt HalloWerk als dienstverleningsconcept om als werkzoekende op basis van jouw passies en talenten een kans te krijgen van werkgevers.
--	---	--

Aanvullende vragen en antwoorden n.a.v. werkbezoek aan cluster W&I, domein Inkomen, 21 maart 2024

Nr.	Vraag	Antwoord
1.	nav de commissiereis ligt de focus op outreachend werken, dus onbenut bijstandspotentieel opzoeken in de wijken. Kunnen we onderbouwen hoe we dat nu doen ook samen met andere afdelingen, werd al iets over gezegd maar daar gaat flink naar gevraagd worden (ondanks dat ze toch zouden moeten weten dat door situatie BUIG en bezuinigingen we ook moeten kiezen wat we doen...)	Wat we vooraf dus weten: een financieel tekort in combinatie met een kleinere organisatie dwingt tot maken van keuzes. Door krimpende budgetten hebben we niet meer de middelen om alle uitkeringsgerechtigden tegelijk en met eenzelfde intensiteit te begeleiden. We kiezen ervoor om de komende periode de meeste capaciteit in te zetten op Rotterdammers die een reële kans maken om, al dan niet na een ontwikkeltraject, uit te stromen naar werk of, in het geval van jongeren, naar school. Dit is in lijn met het beleidskader 'Werk is geweldig!', waarbij we streven naar minder dan 30.000 huishoudens met een bijstandsuitkering Deze keuzes lijken tegenstrijdig met onze wijkgerichte aanpak. Daar zit dus wel een risico. Nog niet bekend is welk effect de te maken keuzes heeft op de wijkgerichte aanpak.

		<u>Over onze wijkgerichte aanpak:</u> In 2022 is wijk aan zet gestart. Daarvoor werkte W&I in meerdere wijken al wijkgericht. Onder andere in de NPRZ-gebieden wordt al langere tijd ook een wijkgerichte inzet geboden. 1. Dat heeft o.a. geleid tot het starten met de Leer Praktijk Centra waarvan er ondertussen acht zijn in de gebieden IJsselmonde (2), Charlois (2) en Feyenoord (4). Het Leer Praktijk Centrum is een oefenplek bij een werkgever in de wijk, waar geoefend wordt met werk in de praktijk. Bij elk centrum kan iets anders geleerd worden anders leren. Zo is het ene Leer Praktijk Centrum gespecialiseerd in de horeca en de ander is gespecialiseerd in het opleiden tot werken in een winkel. Er zijn ook nieuwe LPC's in ontwikkeling; 2. Ook op Zuid is de zogenoemde "wijkwerktafel" ontwikkeld. De wijkwerktafel is een samenwerking van W&I met partners in de wijk. De wijkwerktafel kan zich per keer richten op een ander onderwerp; vooral ontwikkeling, zorg & ondersteuning, of werk. Het onderwerp van de wijkwerktafel bepaald ook met welke partners de bijeenkomst opgezet wordt. Dat kunnen opleiders, scholen en re-integratie aanbieders zijn, of juist collega's van MO (WMO en schulden) en sociaal raadslieden, of juist meer werkgevers in de wijk. Tijdens de bijeenkomst worden werkzoekenden uit de wijk uitgenodigd en samen met hen wordt op basis van hun behoefte gekeken wat aangeboden en ingezet kan worden; 3. Sinds 2023 bestaan de jaaractieplannen Wijk aan Zet. In 2023 heeft W&I op basis van vragen uit de wijk (van wijkraden) in ca. 23 wijken acties uitgevoerd. Ook in 2024 staan weer voor zo'n 23 wijken acties gepland. Deze acties zijn gericht op vragen uit de wijk en richten zich geregeld ook op specifieke groepen in de bijstand, in de betreffende wijk. Acties vinden vooral plaats in wijken waarin vaak sprake is van een hogere bijstandsdichtheid. Acties worden geregeld samen met cluster MO uitgevoerd. In sommige acties is ook sprake van samenwerking met directie Veilig of cluster Stadsbeheer; 4. In het kader van de wijkgerichte aanpak werken we ook samen met vooral cluster MO in acties die zich bijvoorbeeld richten op aanpak van schulden en armoede. W&I medewerkers kunnen aanwezig zijn bij activiteiten in de wijk over deze onderwerpen (door MO georganiseerd) omdat bewoners die benaderd worden voor vragen rond schulden en armoede ook geregeld een bijstandsuitkering hebben;
--	--	--

Beantwoording technische vragen commissie WIOSSAN – Monitor Werk & Inkomen, 3^e tertaal 2023

		5. W&I medewerkers werken geregeld in de wijk (o.a. in huizen van de wijk en wijkhubs, of samen met collega's van MO op locatie van vraagwijzers). Zo zijn ze toegankelijker en sneller bereikbaar voor Rotterdammers met een bijstandsuitkering en kan waar nodig snel samenwerking gezocht worden; 6. De wijkhubs die geopend zijn krijgen waar dat kan een soort beheerder. Al op een paar plekken is gekozen iemand die vanuit de bijstand als vrijwilliger in de wijk actief is de kans te bieden op deze baan met inzet van loonkostensubsidie en coaching (een garantiebaan). Dit wordt samen met cluster Dienstverlening gedaan.; 7. Het werkstation op Zuid is eind maart geopend. Hierin is de kringloopwinkel Rataplan gevestigd en een ontwikkellijn (gericht op techniek en duurzaamheid) van Rotterdam Inclusief. In het werkstation zullen ook Rotterdammers uit het gebied Feyenoord die een beroep op een uitkering doen ontvangen worden en een programma aangeboden krijgen gericht op voorkomen van instroom of als dat kan snelle uitstroom uit de uitkering naar werk. In het werkstation zijn ook collega's van onder andere schuldhulpverlening, zorg en ondersteuning (WMO) en sociaal raadslieden aanwezig.
2	Wat is precies het percentage van niet goed of volledig ingevulde formulieren voor aanvraag bijstand, op basis waarvan wij dan gaan bellen naar werkzoekende?	De schatting van de inkomensconsulenten is dat er in 15% tot 25% van de casussen een aanvulling op de aanvraag nodig is. Intake belt altijd met de Rotterdammer na ontvangst aanvraag. Inkomensconsulenten screenen de aanvraag van tevoren, bellen de Rotterdammer op, lichten de aanvraagprocedure toe en stellen vragen aanvullend op de antwoorden op het aanvraagformulier. Het burgerportaal Thomas is zo ingericht dat de Rotterdammer niet verder kan met de aanvraag wanneer niet alle verplichte velden zijn ingevuld/alle vragen zijn beantwoord. Als het de Rotterdammer niet lukt om de aanvraag zelfstandig digitaal in te dienen, dan kan de klant terecht bij medewerkers van Inkomen op het stadhuis of op de Herenwaard voor hulp. Dit gebeurt ongeveer 3.000 keer per jaar. Als een Inkomensconsulent vermoedt dat het aanvraagformulier niet goed/niet volledig is ingevuld, gaat dat om bijvoorbeeld: de inkomensconsulent ziet een andere bewoner in de bevolkingsadministratie op het adres, waarover de klant niets heeft gemeld, of ziet dat er een voertuig op naam van de aanvrager staat, maar er zijn geen voertuigen vermeld op het aanvraagformulier.

Beantwoording technische vragen commissie WIOSSAN – Monitor Werk & Inkomen, 3^e tertaal 2023

3.	Hoe wordt precies de beslissing genomen om wel of niet een bankafschrift (verplicht) op te vragen? En waarom bij de een dus wel (verplicht) en bij de ander niet (mag)?	Er worden geen bankafschriften opgevraagd, tenzij de aanvraag i.c.m. gegevens in de systemen één of meerdere vragen/twijfels oproept, die door het aanleveren van het bankafschrift beantwoord/vastgesteld kunnen worden. Enkele voorbeelden: -Vaststellen of de klant een zelfstandige onderneming heeft (al dan niet beëindigd) -Als er geen inkomen geregistreerd is in systeem Suwinet– dus als de klant langere tijd voor aanvraag zonder inkomen heeft geleefd, kan door middel van bankafschriften worden bekeken hoe de klant heeft geleefd. -Vaststellen woon- of gezinssituatie, als daarover vragen zijn, of als er vermoeden is dat kindgebondenbudget ontvangen wordt, maar de klant dit niet heeft opgegeven in aanvraag. -Vaststellen en verifiëren van inkomsten als (buitenlands) pensioen of alimentatie -Vaststellen hoogte huur/huurtoeslag												
4.	Hoeveel van de aanvragen lukt binnen vier weken en hoeveel binnen twee weken, hebben we percentages?	Peildatum maart 2024 Binnen 4 weken: 68% Binnen 2 weken: 38% Lukt het ons niet om binnen 4 weken de aanvraag af te ronden en we schatten in dat de uitkering toegekend gaat worden, dan verstrekken we een voorschot op de eerste uitkering, zodat iemand niet zonder geld zit.												
5.	Wat is het ziekteverzuim op de verschillende afdelingen van inkomen?	<table><tr><th>Inkomen feb 2024</th><th>Voortschrijdend VP%</th></tr><tr><td>Inkomen totaal</td><td>10,55%</td></tr><tr><td>Afdeling Beheer</td><td>11,06%</td></tr><tr><td>Afdeling Intake</td><td>8,96%</td></tr><tr><td>Afdeling Kwaliteit & Ondersteuning</td><td>12,12%</td></tr><tr><td>Afdeling Toezicht</td><td>10,51%</td></tr></table>	Inkomen feb 2024	Voortschrijdend VP%	Inkomen totaal	10,55%	Afdeling Beheer	11,06%	Afdeling Intake	8,96%	Afdeling Kwaliteit & Ondersteuning	12,12%	Afdeling Toezicht	10,51%
Inkomen feb 2024	Voortschrijdend VP%													
Inkomen totaal	10,55%													
Afdeling Beheer	11,06%													
Afdeling Intake	8,96%													
Afdeling Kwaliteit & Ondersteuning	12,12%													
Afdeling Toezicht	10,51%													

Beantwoording technische vragen commissie WIOSSAN – Monitor Werk & Inkomen, 3^e tertaal 2023

		Het verzuimpercentage op jaarbasis (voortschrijdend VP%) toont welk percentage van de beschikbare dagen vanwege verzuim is gemist in een periode van 12 maanden, terugrekenend vanaf de peildatum. De norm voor directie Inkomen ligt op 8,3%. Daar zitten we boven en daarom is er in 2024 extra aandacht voor het vergroten van het werkvermogen van de medewerkers en daarmee het verkleinen van het verzuim. Wel dient benoemd te worden dat een deel van het verzuim medisch is en daarom gering beïnvloedbaar vanuit de werkgever. Omdat de verzuimcijfers alleen iets zeggen over een gedeelte van de medewerkers (de medewerkers die in het verzuim zitten), heeft directie Inkomen ook een organisatie analyse gemaakt op basis van het Huis van Werkvermogen. Deze analyse richt zich op het werkvermogen van alle medewerkers en is gebaseerd op het MTO 2023. Uit deze analyse komt onder meer naar voren dat directie Inkomen vooral het werkvermogen van de medewerkers kan beïnvloeden door het bieden van goede werkomstandigheden, waaronder minder werkdruk. Door hieraan te werken wordt de arbeidssituatie en daarmee ook de gezondheid van de medewerkers positief beïnvloed. Door het verlagen van de werkdruk zullen medewerkers minder stressklachten ervaren. Andere acties om de werkomstandigheden te verbeteren zijn het herschrijven van werkprocessen, het maken van betere werkafspraken en strategische personeelsplanning.
6.	Wat was precies de norm van 6 personen in huishouden bij kostendelersnorm, dat leidde bij sommigen tot vraagteken?	De kostendelersnorm, in percentage per persoon in de leeftijd van 21 jaar tot AOW-leeftijd, bij een zespersoons huishouden bedraagt 36,67%.
7.	Hoe waarborgen we ook de persoonlijke en empathische aspecten in een heronderzoeksgesprek, staat dit bijv in instructies? Zoals helpen op computer als er tijd over is, of vragen hoe het gaat etc Was nu wat beknopt vanwege de tijd. En even in deze casus, wat zijn verzachtende omstandigheden die legitiem zijn om dus geen boete op te leggen als iemand net	Wij begrijpen dat een heronderzoek spannend kan zijn. Wij besteden veel aandacht om heronderzoeken op een correcte manier en met oog voor de persoon uit te voeren. Onze medewerkers worden getraind om hier goed mee om te kunnen gaan. Afgelopen jaar hebben de medewerkers een training in het kader van de menselijke maat gevolgd. Deze training geeft de medewerkers handvatten om de vijf principes van de menselijke maat, zoals deze door de gemeenteraad zijn vastgesteld, verder handen en voeten te geven.

Beantwoording technische vragen commissie WIOSSAN – Monitor Werk & Inkomen, 3^e tertaal 2023

	iets te laat terug komt van vakantie (moeder ziek, overlijden etc)?	Het opleggen van een boete is een secuur proces. Het vertrekpunt bij het opleggen van een boete is dat zowel de gemeente als de burger een gedeelde verantwoording hebben bij het schenden van de inlichtingenplicht door de burger. De burger krijgt de kans om verzachtende omstandigheden aan te voeren. In veel gevallen leidt dit tot het verlagen van de boete maar ook een waarschuwing behoort tot de mogelijkheden. Dit blijft maatwerk.
8.	Hoeveel van de 32.707 uitkeringsgerechtigden hebben een uitkering op grond van de Participatiewet, IOAW en IOAZ. Daarbij ook graag een korte uitleg van wat de laatste twee voor uitkeringen zijn	Stand per 26 maart: IOAW: 948 IOAZ: 36 Rotterdamers komen in aanmerking voor een IOAW-uitkering als ze geboren zijn vóór 1 januari 1965. En als ze na het 50^e jaar werkloos zijn geworden. De IOAZ is voor zelfstandige ondernemers vanaf 55 jaar of ouder.

Antwoord vraag 30:

Op pagina 15 worden de resultaten voor fraudeonderzoeken in 2023 vertoont. Kunnen we ook de cijfers van 2022 zien?

2022	Aantal afgerond	Aantal rechtmatig	% Rechtmatig	Aantal onrechtmatig	% Onrechtmatig	Aantal uitkering beëindigd	% Uitkering beëindigd	Aantal uitkeringen aangepast	% Uitkeringen aangepast	Aantal Terugvorderingen	% Terugvorderingen	Terugvordering bedrag
Meldingen Rotterdammer	279	198	71%	81	29%	43	15%	20	7%	53	19%	€ 575.716
Meldingen collega's en instanties	162	86	53%	76	47%	55	34%	17	10%	34	21%	*
Totaal fraudeonderzoeken	441	284	64%	157	36%	98	22%	37	8%	87	20%	
*: dit werd in 2022 niet apart bijgehouden												